

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SDS Torsina III Singkawang

Nikolius Suderis*

nikoliussuderis@gmail.com

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Lucia Sutiono

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Bong Kim Shin

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Rudy Lesmana

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Terssia Putri Sari

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of the principal in improving the quality of teachers at SDS Torsina III Singkawang. This study used a sample of 32 people in SDS Torsina III. The research method used is descriptive research method with data collection techniques through questionnaires. Analysis of the data in this study used qualitative analysis, namely by describing the results of the questionnaires distributed and seeing the answers from respondents through the questionnaire. The answers are grouped according to the existing criteria, then from each answer are collected and added up. From the results of the sum of the data, the percentage is known and a conclusion is drawn. Based on the results of the research which analyzed the role of the principal in improving the quality of teachers, it can be seen that the manager, supervisor, leader, innovator, and motivator variables have been very good, causing an increase in teacher performance. The results produced are getting better, as well as being a figure who can protect teachers and continue to maintain cohesiveness and harmony in the school environment.

Keywords: The Role Of The Principal In Improving The Quality Of Teachers

1. PENDAHULUAN

Kepala sekolah dalam menjalani tugasnya sebagai pemimpin perlu mengikutsertakan guru dan komite sekolah dalam menyusun strategi sekolah untuk mencapai tujuan yang baik. Menurut Sagala (2011:126): “ Untuk menjamin mutu pelayanan pendidikan dan mutu manajemen pendidikan, maka pengembangan standar kompetensi kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial ”.

Kepala sekolah juga memikul tanggung jawab yang sangat berat, oleh karena itu agar kepala sekolah dapat memimpin sekolah yang dipimpinnya berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan, maka kepala sekolah tersebut harus profesional, artinya memiliki keahlian dan kemampuan menjalankan berbagai aktivitas sekolah, bahkan kepala sekolah bertanggung jawab penuh mengembangkan guru serta tenaga kependidikan lainnya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Di samping itu tujuan peranan kepala sekolah terdiri dari Pendidik (*Educator*), Manajer, Administrator, Supervisor, Pemimpin (*Leader*), Inovator, dan Motivator.

Dalam melakukan hal tersebut, kepala sekolah juga perlu didukung dengan kemauan dan tekad dari sumber daya guru itu sendiri sehingga jumlah status guru seperti yang terlihat di Tabel 1 sebagai berikut :

**TABEL 1. Jumlah Status Guru Tetap Dan Tidak Tetap
Sds Torsina III Singkawang Barat**

No	Status	JUMLAH GURU	PERSENTASE
1	GURU TETAP	4	12,5
2	GURU TIDAK TETAP	28	87,5
JUMLAH		32	100

Sumber; SDS TORSINA III SINGKAWANG BARAT, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru tetap sebanyak empat orang atau 12,5 persen, sedangkan guru tidak tetap sebanyak 28 orang atau 87,5 persen. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas guru di SDS TORSINA III Singkawang Barat adalah guru yang statusnya sebagai guru tidak tetap.

Disamping jumlah status guru tetap dan tidak tetap, indikator lain yang dapat dipakai untuk mengetahui meningkatkan kualitas seseorang dari kedisiplinan salah satunya melalui kehadiran /absensi guru dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**TABEL 2. Tingkat Absensi Guru Di Sds Torsina III Singkawang Barat
Pada Tahun 2016-2020**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Guru	HK X JG	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Persentase Absensi (%)
				S	I	A		
2016	248	32	7936	10	12	2	24	0,30
2017	244	32	7808	8	10	4	22	0,28
2018	245	32	7840	20	15	5	40	0,51
2019	248	32	7936	25	30	10	65	0,82
2020	234	32	7488	16	15	4	35	0,47

Sumber; SDS TORSINA III SINGKAWANG BARAT,2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat dari bahwa tingkat absensi guru pada tahun 2016 sebesar 0,30 persen, kemudian absensi pada tahun 2017 sebesar 0,28 persen. absensi pada tahun 2018 sebesar 0,51 persen. absensi pada tahun 2019 tingkat persentasi mengalami kenaikan menjadi 0,82 persen dan pada tahun 2020 tingkat persentase absensi guru sebesar 0,47 persen. Dalam Tabel 1.2 tersebut dapat dilihat terdapat absensi yang alpa di karenakan pada saat libur panjang mereka pulang ke daerah mereka masing-masing pada saat mau kembali namun ada halangan dan pada saat ingin memberi kabar ke Kepala Sekolah jaringan mereka terganggu/ di daerah mereka tidak memiliki jaringan yang mendukung.

Kualitas guru juga dapat diketahui dari kemampuan akademis yaitu tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat pendidikan guru tersebut diharapkan kemampuan serta kualitas dalam memberikan pengajaran juga semakin baik. Untuk itu perlu dilihat jumlah guru berdasarkan tingkat pendidikan. Dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

TABEL 3. Tingkat Pendidikan Guru Di Sds Torsina III

No	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA/SMK	4	12,5
2	D3	5	15,62
3	S1	23	71,87
Total		32	100

Sumber; SDS TORSINA III SINGKAWANG BARAT,2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan guru dengan jumlah lulusan SMA/SMK sebanyak empat orang atau 12,5 persen, jumlah lulusan D3 sebanyak lima orang atau 15,62 persen sedangkan jumlah lulusan S1 sebanyak 23 orang atau 71,87 persen. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas guru di SDS TORSINA III Singkawang Barat banyak lulusan dari S1. Kualitas tenaga pendidik cukup karna mayoritas sudah sangat sesuai di bidang pendidikan yang dianjurkan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Jack Welch dalam Darodjat, (2015:47) : “Satu-satunya kami untuk dapat berkompetisi ialah dengan menggunakan manusia. Inilah satu-satunya yang di miliki manusia, bagaimana anda memotivasi serta memberdayakan dan mendidik karyawan sehingga dapat membawa hasil mengagumkan”.

Pengertian pengembangan manajemen sumber daya manusia menurut Ghozali dalam Kadarisma (2012:5):

“Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.”

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ini merupakan penggerak dari organisasi dalam menjalankan program kerjanya menurut Kartini Kartono (1984:34) yang penulis kutip dalam buku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komite sekolah yang di tulis oleh Permadi dan Arifin (2011:42) menyatakan bahwa: “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.”

2.3 Pengertian Kepala Sekolah

Dalam kamus besar Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Susanto (2016:34) Kepala Sekolah berasal dari dua kata,yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberikan pelajaran.

2.4 Peran Kepala Sekolah

Menurut Tabrani dan Suherlan, (2012:5) Kepala sekolah yang menjalankan tugas dan kewajibannya selalu menerapkan ilmunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, demikian juga dalam memimpin sekolah,sangat berperan dalam hal:

1. Pelaksana pendidikan

Kepala sekolah dalam melaksanakan pendidikan di sekolah tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap para guru kepala sekolah harus berusaha menjalankan /memenuhi kehendak dan kebutuhan para guru.

2. Perencana pendidikan

Kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan sehingga segala sesuatu yang diperbuatnya buka secara ngawur, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.

3. Seorang ahli pendidikan

Kepala sekolah harus mempunyai keahlian yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya yaitu memajukan dan mengembangkan pendidikan.

4. Mewakili guru

Dalam tindakannya ke luar kepala sekolah harus menyadari bahwa baik-buruk tindakannya di luar para guru mencerminkan baik-buruk para yang dipimpinnya.

5. Mengawasi hubungan antar guru

Kepala sekolah menjaga jangan sampai terjadi perselisihan, dan berusaha membangun hubungan yang harmonis dan menimbulkan semangat bekerja para guru.

6. Pemberi ganjaran dan hukuman

Kepala sekolah harus membesarakan hati para guru yang giat bekerja dan banyak sumbangannya terhadap para guru serta berani pula menghukum para guru yang berbuat merugikan para siswa dalam pembelajaran.

7. Wasit dan penengah

Dalam menyelesaikan perselisihan ataupun menerima pengaduan-pengaduan diantara para guru, kepala sekolah harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih ataupun mementingkan salah satu golongan.

8. Bagian dari peran guru

Kepala sekolah bukanlah seorang yang berdiri diluar atau di atas kelompoknya. Ia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya. Dengan demikian, segala tindakan dan usahanya hendaklah dilakukan demi tujuan kelompoknya.

9. Merupakan lambang para guru

Sebagai lambang guru, kepala sekolah hendaknya menyadari bahwa baik buruknya para guru yang dipimpinnya tercermin pada dirinya.

10. Pemegang tanggung jawab para guru

Kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan para guru yang dilakukan atas nama kelompok.

11. Pencipta

Cita-cita seorang kepala sekolah hendaknya mempunyai suatu konsepsi yang baik dan realitas sehingga, dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju arah yang telah di cita-citakan.

12. Seorang ayah

Tindakan kepala sekolah terhadap para guru dan staf lainnya di sekolah mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak-anak anggota keluarganya.

13. Sebagai “Kambing Hitam”

Kepala sekolah harusnya menyadari bahwa dirinya merupakan tempat melemparkan kesalahan/keburukanya yang terjadi di dalam kelompoknya. Oleh karena itu dia harus pula mau dan berani turut bertanggung jawab atas kesalahan orang lain/anggota kelompoknya.

2.5 Pengertian Kualitas

Crosby dalam Munjiati Munawaroh (2015), kualitas sebagai kesesuaian dengan persyaratan. Dia melakukan pendekatan pada transformasi budaya kualitas. Konsep *zero defect* (tingkat kesalahan nol) merupakan tujuan dari kualitas yang mengarahkan kepada tingkat kesalahan sekecil mungkin, bahkan sampai tidak terdapat kesalahan sama sekali. Definisi-definisi yang dikemukakan tersebut pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama, yaitu menyangkut tingkat kesesuaian dengan persyaratan, sebagaimana diungkap Crosby dalam Munjiati Munawaroh (2015). Persyaratan yang dimaksud disini adalah persyaratan konsumen, hal ini disebabkan karena tujuan perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan konsumen demi mencapai kepuasan konsumen.

2.6 Pengertian Guru

Definisi guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut.

Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dari penjelasan tersebut, maka kita dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlaknya.

2.7 Pengertian Kualitas Guru

Pengertian kualitas guru adalah tingkatan mutu seorang pendidik dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada siswanya guna memenuhi kewenangan dan tanggung jawabnya baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Menurut kamus besar Indonesia adalah “kualitas adalah tingkatan baik buruknya sesuatu kadar, derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, keterampilan, mutu, dan sebagainya) ”.

3. METODA PENELITIAN

3.1 Bentuk Dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif Menurut Nazir (2011: 54): “metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptisi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.”

Adapun jenis penelitian deskriptif yang penulis ambil adalah dengan metode survei. Menurut Nazir (2011: 56): “metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau pun suatu daerah.”

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Observasi

Menurut Creswell dalam buku Sugiyono (2011: 235): “Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian”.

3.2.2 Kuesioner

Menurut Creswell dalam buku Sugiyono (2011: 230): “Kuesioner (Angket) merupakan Teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti”.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 117) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam adalah seluruh guru di SDS TORSINA III SINGKAWANG yang berjumlah 32 orang Terdiri dari 8 Laki-Laki & 24 Perempuan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus/sampel jenuh artinya seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara dengan menganalisis data secara kualitatif guna untuk mengetahui faktor-faktor peran kepala sekolah yang diberikan kepada guru yang ada di sekolah SDS TORSINA III SINGKAWANG, untuk meningkatkan kualitas guru Dengan mengumpulkan jawaban dari responden kemudian diolah dan dihitung persentasenya. Hasil persentase dari semua jawaban responden kemudian ditarik kesimpulan tentang seberapa besar faktor-faktor motivasi kerja guru yang ada di SDS TORSINA III SINGKAWANG.

TABEL 4. Skala Likert

NO	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Olahan, 2021

Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F_1 \times 1) + (F_2 \times 2) + (F_3 \times 3) + (F_4 \times 4) + (F_5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5

Rumus :

$$R = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka rentang adalah 0,8 yang digunakan untuk menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

TABEL 5. Index Responden

NO	Rentang Nilai	Kategori
1	1,0 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data olahan, 2021

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Indeks Tanggapan Responden Pada Variabel Peran Kepala Sekolah

4.1.1 Manajer

TABEL 6. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemampuan Menyusun Program (Jadwal)

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
1	Kepala sekolah mampu merancang program dalam upaya mencapai visi/misi serta terciptanya hubungan yang harmonis di sekolah	20	12	0	0	0	4,63	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 6, mengenai indikator kemampuan menyusun program (jadwal) di peroleh hasil sebagai berikut : Kepala sekolah mampu merancang program dalam upaya mencapai visi/misi serta terciptanya hubungan yang harmonis di sekolah. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 20 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 12 responden, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) dan netral (N) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,63 atau di interpretasikan sangat tinggi.

TABEL 7. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Menjamin Guru Untuk Terus Memelihara Komitmen Pada Sekolah

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
2	Kepala sekolah sebagai mentor dalam memonitoring seluruh kegiatan seperti pengawasan program semester, RPP, yang dievaluasi secara periodik	24	8	0	0	0	4,75	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 7, mengenai indikator menjamin guru untuk terus memelihara komitmen pada sekolah diperoleh hasil sebagai berikut : Kepala sekolah sebagai mentor dalam memonitoring seluruh kegiatan seperti pengawasan program semester, RPP, yang dievaluasi secara periodik. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak delapan responden, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS), tidak setuju (STS) dan netral (N) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,75 atau di interpretasikan sangat tinggi.

TABEL 8. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Menggerakan Guru Berkinerja Tinggi

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
3	Kepala sekolah mampu menjadi penggerak bagi guru dengan cara memotivasi, semangat guru, membimbing guru	24	8	0	0	0	4,75	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 8, mengenai indikator menggerakan guru berkinerja tinggi diperoleh sebagai berikut : Kepala sekolah mampu menjadi penggerak bagi guru dengan cara memotivasi, semangat guru, membimbing guru. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak delapan responden,

sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) dan netral (N) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,75 atau di interpretasikan sangat tinggi

4.1.2 Supervisor

TABEL 9.Tanggapan Responden Mengenai Indikator Peningkatan Mutu Pengetahuan Dan Keterampilan Guru-Guru

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
1	Mengadakan pembinaan guru dengan cara mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan dan pendidikan	9	21	2	0	0	4,22	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 9, mengenai indikator peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru diperoleh sebagai berikut: Mengadakan pembinaan guru dengan cara mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan dan pendidikan. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak sembilan responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 21 responden, menyatakan netral (N) sebanyak dua responden, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,22 atau di interpretasikan sangat tinggi.

TABEL 10. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pemberian Bimbingan Dan Pembinaan Dalam Penerapan Kurikulum

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
2	Mengembangkan program pengajaran bagi para guru yang	6	26	0	0	0	4,19	Tinggi

belum maksimal
seperti silabus dan
RPP

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 10, mengenai indikator pemberian bimbingan dan pembinaan dalam penerapan kurikulum diperoleh sebagai berikut : Mengembangkan program pengajaran bagi para guru yang belum maksimal seperti silabus dan RPP Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak enam responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 26 responden, sedangkan yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,19 atau di interpretasikan tinggi.

TABEL 11. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Menindak Lanjuti Supervisi

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
3	Mengawasi guru yang mengajar di kelas setelah itu memberi catatan apa saja yang kurang dalam pengajarannya dan memberikan masukannya	6	24	2	0	0	4,13	Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 11, mengenai indikator menindak lanjuti supervisi diperoleh sebagai berikut : Mengawasi guru yang mengajar di kelas setelah itu memberi catatan apa saja yang kurang dalam pengajarannya dan memberikan masukannya. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak enam responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 24 responden, menyatakan netral (N) sebanyak dua responden, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,13 atau di interpretasikan tinggi.

4.1.3 Pemimpin

TABEL 12. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mengarahkan Untuk Mencapai Visi/Misi (Berkomunikasi)

No	Skor
----	------

Indikator Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Nilai	Penilaian
						Rata-rata	Interpretasi
1 Mewujudkan visi/misi dan tujuan sekolah melalui program yang dirancang	7	25	0	0	0	4,22	Sangat Tinggi

Sumber : data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 12, mengenai indikator mengarahkan untuk mencapai vivi/misi (berkomunikasi) diperoleh sebagai berikut : Mewujudkan visi/misi dan tujuan sekolah melalui program yang dirancang. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak tujuh responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 25 responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N) , tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,22 atau diinterpretasikan sangat tinggi

TABEL 13. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Memotivasi

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
2 Melakukan komunikasi yang baik terhadap guru serta mampu menangani dan menyelesaikan jika terjadi konflik antar guru		10	22	0	0	0	4,31	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 13, mengenai indikator memotivasi diperoleh sebagai berikut : Melakukan komunikasi yang baik terhadap guru serta mampu menangani dan menyelesaikan jika terjadi konflik antar guru. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak sepuluh responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 22 responden, sedangkan menyatakan netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,31 atau diinterpretasikan sangat tinggi.

TABEL 14. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mampu Menuangkan Gagasan-Gagasan Dalam Bentuk Tulisan

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
3	Mengambil keputusan yang tepat dan dapat disepakati seluruh pihak	12	20	0	0	0	4,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 14, mengenai indikator mampu manuangkan gagasan-gagasan dalam bentuk tulisan diperoleh sebagai berikut : Mengambil keputusan yang tepat dan dapat disepakati seluruh pihak. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 20 responden, sedangkan yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,38 atau diinterpretasikan sangat tinggi.

4.1.4 Inovator

TABEL 15. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mampu Mencari Gagasan Baru

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
1	Melaksanakan gagasan-gagasan baru disekolah dalam peningkatan kualitas guru seperti bidang pembelajaran, bidang ekstrakurikuler dan lain-lain	14	18	0	0	0	4,44	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 15, mengenai indikator mampu mencari gagasan baru diperoleh sebagai berikut : Melaksanakan gagasan-gagasan baru disekolah dalam peningkatan kualitas guru seperti bidang pembelajaran, bidang ekstrakurikuler dan lain-lain. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 18 responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,44 atau diinterpretasikan sangat tinggi.

TABEL 16. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mampu Melakukan Pembaharuan Dalam Menggali Sumber Daya Komite Dan Masyarakat

No	Indikator Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
2	Menciptakan koordinasi yang baik antara guru, orang tua siswa dalam upaya menggali potensi sekolah	6	26	0	0	0	4,19		Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 16, mengenai indikator mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya komite dan masyarakat diperoleh sebagai berikut : Menciptakan koordinasi yang baik antara guru, orang tua siswa dalam upaya menggali potensi sekolah. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak enam responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 26 responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,19 atau diinterpretasikan tinggi.

TABEL 17. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mampu Melakukan Pembaharuan Di Bidang Pengadaan Dan Pembinaan Guru

No	Indikator Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
3	Melaksanakan pembaharuan dibidang pengawasan kualitas guru yang baik sehingga kemampuan guru terus meningkat	24	8	0	0	0	4,75		Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 17, mengenai indikator mampu melakukan pembaharuan di bidang pengadaan dan pembinaan guru diperoleh sebagai berikut : Melaksanakan pembaharuan dibidang pengawasan kualitas guru yang baik sehingga kemampuan guru terus meningkat. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 24 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak delapan responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS) dan

sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,75 atau diinterpretasikan sangat tinggi.

4.1.5 Motivator

TABEL 18. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Menciptakan Dorongan Positif Kepada Guru Agar Lebih Kreatif Dan Inovatif

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
1	Mampu mengatur lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis sesama guru	13	19	0	0	0	4,41	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan dari Tabel 18 mengenai indikator menciptakan dorongan positif kepada guru agar lebih kreatif dan inovatif di peroleh sebagai berikut: Mampu mengatur lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis sesama guru. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 13 responden, menyatakan setuju (S) sebanyak 19 responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,41 atau diinterpretasikan sangat tinggi.

TABEL 19. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemampuan Mengatur Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
2	Mendesain ruangan kerja guru yang	8	20	4	0	0	4,13	Tinggi

nyaman didukung
kelengkapan fasilitas
ruangan yang
memadai

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 19, mengenai indikator kemampuan mengatur lingkungan kerja fisik diperoleh sebagai berikut : Mendesain ruangan kerja guru yang nyaman didukung kelengkapan fasilitas ruangan yang memadai. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak delapan responden, mengatakan setuju (S) sebanyak 20 responden, mengatakan netral (N) sebanyak empat responden, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,13 atau di interpretasikan tinggi.

TABEL 20. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mampu Memberikan Prinsip Penghargaan

No	Indikator Pertanyaan	Skor					Nilai Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		SS	S	N	TS	STS		
3	Menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada	15	17	0	0	0	4,47	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 20, mengenai indikator mampu memberikan prinsip penghargaan diperoleh sebagai berikut: Menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada. Adapun yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 15 responden, mengatakan setuju (S) sebanyak 17 responden, sedangkan responden yang menyatakan netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Rata-rata tanggapan responden sebesar 4,47 atau di interpretasikan sangat tinggi.

4.2 Rekapitulasi Nilai Re-Rata Variabel

TABEL 21. Rekapitulasi Indeks Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Rata-rata Indikator			Total Rata-rata	Penilaian Interpretasi
		1	2	3		

1	Manager	4,63	4,75	4,75	4,71	Sangat Tinggi
2	Supervisor	4,22	4,19	4,13	4,18	Tinggi
3	Pemimpin	4,22	4,31	4,38	4,30	Sangat Tinggi
4	Inovator	4,44	4,19	4,75	4,46	Sangat Tinggi
5	Motivator	4,41	4,13	4,47	4,33	Sangat Tinggi
Total Rata-rata				4,40	Sangat Tinggi	

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 21 di atas, total rata-rata rekapitulasi variabel Manager, Supervisor, Pemimpin, Inovator, dan Motivator yaitu sebesar 4,40 persen yang diinterpretasikan sangat tinggi. Total Rata-rata variabel peran kepala sekolah tertinggi terdapat pada variabel Manager sebesar 4,71 persen yang diinterpretasikan sangat tinggi. Karena peran kepala sekolah di variabel ini cukup berpengaruh besar terhadap kinerja guru tersebut. Sedangkan Total supervisor sebesar 4,18 persen yang diinterpretasikan tinggi. Karena peran kepala sekolah di variabel tersebut sudah cukup efektif.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru SDS TORSINA III di singkawang barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Variabel Manajer

Di variabel ini terdapat tiga indikator yang pertama kemampuan menyusun program (jadwal) sebesar 4,63 persen adalah sangat tinggi. kedua menjamin guru untuk terus memelihara komitmen pada sekolah sebesar 4,75 persen adalah sangat tinggi. ketiga menggerakan guru berkinerja tinggi sebesar 4,75 persen adalah sangat tinggi. Dari ketiga indikator tersebut mendapatkan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,71 persen atau interpestasinya sangat tinggi. Hal ini membuat peran kepala sekolah dalam variabel ini sudah baik dalam melakukan tugasnya dan mendapatkan pengaruh positif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru.

5.2 Variabel Supervisor

Di variabel ini terdapat tiga indikator yang pertama peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru sebesar 4,22 persen adalah sangat tinggi. Kedua pemberian bimbingan dan pembinaan dalam penerapan kurikulum sebesar 4,19 persen adalah tinggi. Ketiga menindak lanjuti supervisi sebesar 4,13 persen adalah tinggi. dari ketiga indikator tersebut mendapatkan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,18 persen atau interpestasinya tinggi. Dalam hal ini peran kepala sekolah di variabel supervisor cukup baik dan mendapatkan pengaruh positif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru.

5.3 Variabel Pemimpin

Di variabel ini terdapat tiga indikator yang pertama mengarahkan untuk mencapai visi/misi (berkomunikasi) sebesar 4,22 persen adalah sangat tinggi. Kedua memotivasi sebesar 4,31 persen adalah sangat tinggi. Ketiga mampu menuangkan gagasan-gagasan dalam bentuk tulisan sebesar 4,38 persen adalah sangat tinggi. dari ketiga indikator tersebut mendapatkan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,30 persen atau interpestasinya sangat tinggi. Dalam hal ini peran kepala sekolah di variabel pemimpin sangat baik dan mendapatkan pengaruh positif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru.

5.4 Variabel Inovator

Di variabel ini terdapat tiga indikator yang pertama mampu mencari gagasan baru sebesar 4,44 persen adalah sangat tinggi. Kedua mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya komite dan masyarakat sebesar 4,19 persen adalah tinggi. Ketiga mampu melakukan pembaharuan di bidang pengadaan dan pembinaan guru sebesar 4,75 persen adalah sangat tinggi. dari ketiga indikator tersebut mendapatkan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,46 persen atau interpestasinya sangat tinggi. Dalam hal ini peran kepala sekolah di variabel inovator sangat baik dan mendapatkan pengaruh positif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru.

5.5 Variabel Motivator

Di variabel ini terdapat tiga indikator yang pertama menciptakan dorongan positif kepada guru agar lebih kreatif dan inovatif sebesar 4,41 persen adalah sangat tinggi. Kedua kemampuan mengatur lingkungan kerja fisik sebesar 4,13 persen adalah tinggi. Ketiga mampu memberikan prinsip penghargaan sebesar 4,47 persen adalah sangat tinggi. dari ketiga indikator tersebut mendapatkan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,33 persen atau interpestasinya sangat tinggi. Dalam hal ini peran kepala sekolah di variabel inovator sangat baik dan mendapatkan pengaruh positif sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka adapun saran-saran yang dapat saya berikan antara lain:

6.1 Bagi sekolah

- a) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru dalam programnya tersebut sudah sangat bagus dan terus meningkatkan program yang lebih menarik lagi sehingga kualitas guru yang dihasilkan semakin baik.

- b) Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru supaya guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai.
- c) Sekolah dapat memberikan penghargaan bagi guru yang berpertasian atau berkinerja dengan baik.
- d) Guru-guru dan kepala sekolah diharapkan terus menjaga kekompakan dan keharmonisan di lingkungan sekolah.

6.2 Bagi peneliti selanjutnya

- a) Saran untuk peneliti selanjutnya atau yang akan datang agar dapat meneliti menggunakan pendekatan lain selain deskriptif seperti pengujian statistic menggunakan SPSS.
- b) Menambahkan variable penelitian selain variable yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.

Permadi D dan Arifin D. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta, 2011.

Khairani. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mts Madinatussalam*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan, 2019.

Tabrani Dan, Suherlan. *Membangun Guru Berkualitas*. Jakarta: PT Gilang Saputra Perkasa,2012.