

**IMPLEMENTASI PERAN KEPALA TAMAN KANAK-KANAK (TK) DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA TK ZAMZAM  
DI KOTA MALANG**

**Graita Novi Anggraeni  
Kusmintardjo  
Ahmad Nurabadi**

Juruan Administrasi Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Malang

E-mail: graitanv@gmail.com

**Abstract:** The headmaster can be said to be successful when understood and be aware of the existence of the school as a complex institution, and be able to carry out the role of the headmaster as a person who was responsible for directing and controlling the school. To find out of how the implementation of the role of head of the kindergarten in the context of the provision of education, the researcher conducted a research in TK of Zamzam Malang.

**Abstrak;** Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila kepala sekolah memahami dan menyadari keberadaan sekolah sebagai lembaga yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan sekolah. Untuk mengetahui bagaimana implementasi peran kepala TK didalam konteks penyelenggaraan pendidikan, maka peneliti melakukan studi penelitian pada TK Zamzam Kota Malang.

**Kata kunci:** implementasi peran kepala sekolah, kinerja guru, pendidikan anak usia dini

Pendidikan merupakan suatu lembaga yang bertugas membantu mengantarkan peserta didik menuju pribadi yang berkualitas, dalam hal ini usia dini merupakan pondasi terbaik dalam mengembangkan kehidupannya di masa depan. Selain itu pendidikan di usia dini dapat mengoptimalkan kemampuan dasar anak dalam menerima proses pendidikan di usia-usia berikutnya. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, keberadaan pendidikan usia dini diakui secara sah. Hal itu terkandung

dalam bagian tujuh, pasal 28 ayat 1 sampai 6, di mana pendidikan anak usia dini diarahkan pada pendidikan pra-sekolah yaitu anak usia 0 sampai 6 tahun. Sekolah adalah lembaga yang bersifat sangat kompleks, karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai komponen, dimana satu sama lain saling berkaitan sekolah sangat memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Menurut Wahjosumidjo (2007:83) 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”. Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila kepala sekolah memahami dan menyadari keberadaan sekolah sebagai lembaga yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan sekolah. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah dalam mengendalikan sekolah tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai, dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut kepala sekolah haruslah memiliki jiwa kepemimpinan, dimana kepala sekolah dapat membimbing suatu kelompok sehingga dapat mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai suatu tujuan kepala sekolah tidak bisa terlepas dari suatu kelompok yang saling bergantung, dalam suatu kelompok tersebut terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut yang tentunya harus dapat mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai.

Saat ini sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan daya saing tinggi sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan dengan adanya jumlah penduduk yang semakin bertambah dan otomatis persaingan juga semakin ketat. Dunia pendidikan dituntut untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan daya saing tinggi. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut peran seorang kepala sekolah sangatlah dibutuhkan dalam suatu sekolah, karena kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengendalikan kualitas di sekolah yang dipimpin. Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan dimana menurut Wahyudi (2012:120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai “kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Dengan demikian semakin jelas bahwa bagaimana keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah menuntut agar kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan.

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku

manajer. Manajer adalah seseorang yang melakukan kegiatan untuk mempersatukan sumber-sumber pendidikan dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya (Wahyudi, 2012:68). Sebagai manajer dalam upaya menumbuhkembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Salah satu faktor penting pendidikan adalah guru. Guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, seseorang yang memberikan contoh atau anutan keteladanan serta memberi motivasi dan inovasi untuk terus bersemangat dalam berkarya maupun berprestasi kepada peserta didik. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang lebih bagus diperlukan peningkatan secara terus menerus baik dalam aspek intelektualitas, moralitas, maupun dedikasi sosialnya. Oleh karena itu peningkatan kualitas guru merupakan salah satu kunci memajukan pendidikan yang diharapkan oleh peserta didik dan masyarakat secara umum. Berbagai program harus diadakan untuk menunjang perkembangan potensi guru ini. Sisi lain, guru juga harus termotivasi untuk banyak membaca, berlatih berkarya, serta menjadi figur *inspirator* dan *motivator* bagi peserta didik dan masyarakat.

Dengan demikian dapat kita pahami realitas di lapangan bahwa semakin besarnya harapan yang digantungkan masyarakat terhadap tugas guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, senantiasa mengalami beberapa hambatan-hambatan, seperti halnya pemberdayaan kompetensi guru kurang memadai, lemahnya administrasi pembelajaran, Ilmu pengetahuan dan sarana pendukung pembelajaran serta dimana kultur masyarakat bertumpu pada konsep pembelajaran disekolah. Oleh karena itu peran pemimpin selaku Kepala Sekolah sebagai supervisor diharapkan menjadi sosok mengupayakan pemberian semangat atau motivasi bagi para guru agar senantiasa menjalankan tugas pembelajarannya dengan secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

Dalam rangka peningkatan mutu pada suatu jenjang pendidikan maka sangat diperlukan pelaksanaan supervisi. Supervisi diperlukan dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal penting, yakni yang pertama, perkembangan kurikulum, merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan-perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Kedua, pengembangan personel, pegawai, atau staf senantiasa merupakan upaya yang secara terus-menerus dalam suatu organisasi (Daryanto, (2008:173). Supervisi merupakan segala bantuan dari pemimpin sekolah, yang ditujukan kepada

perkembangan kepemimpinan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan, berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan meningkatkan kecakapan guru untuk menjadi yang lebih baik (Purwanto, 2006:76). Supervisi bertujuan menemukan atau mengidentifikasi kemampuan dan ketidakmampuan personil untuk memberikan bantuan dan pelayanan kepada personil tersebut guna meningkatkan kemampuan atau keahliannya.

Fokus penelitian ini dibagi menjadi 4, yaitu: (1) implementasi peran kepala TK sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam; (2) implementasi peran kepala TK sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam; (3) implementasi peran kepala TK sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam; (4) dukungan dan hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam. Kegunaan penelitian ini antara lain: (1) bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan tenaga pendidik TK; (2) bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat meningkatkan upaya kepala sekolah dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan pemahaman kepala sekolah terhadap tantangan globalisasi yang semakin deras, memotivasi kepala sekolah agar menjadi pemimpin yang selalu memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi yang selalu berubah; (3) bagi Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan; dan (4) bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengembangkan manajemen pendidikan, khususnya peran kepemimpinan kepala sekolah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dilaksanakan dengan teknik studi kasus. Pendekatan kualitatif berusaha mengumpulkan data deskriptif yang banyak, untuk dituangkan dalam bentuk laporan atau uraian yang diperoleh dari catatan lapangan, dokumen, karya-karya ilmiah dan lain-lain (Bogdan & Taylor dalam Margono, 2005:36). Data tersebut dianalisis secara terus menerus sejak awal sampai akhir penelitian dan bergerak secara induktif maupun deduktif, termasuk juga melalui sintesis dan mengembangkan teori. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang merupakan inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tidak tampak dengan tegas dan di mana multi sumber bukti dimanfaatkan (Yin, 2002:18).

Penelitian ini dilaksanakan di TK Zamzam, yang bertempat di Jl. Cakalang Nomor 209 A, Blimbing, Malang. Sumber data dalam penelitian ini adalah Ketua yayasan, Kepala TK dan Guru TK Zamzam kota Malang..

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah *snowball sampling* yakni, mengumpulkan data sebanyak-banyaknya (Sugiyono, 2009:219). Penelitian kualitatif ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu teknik pengamatan (observasi), wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui langkah-langkah: (1) reduksi data; (2) display data; dan (3) penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini adalah kredibilitas, menggunakan tiga cara, yakni: (1) ketekunan pengamat; (2) triangulasi; dan (3) kecukupan bahan referensi.

## **HASIL**

### **Implementasi peran kepala TK sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala TK selaku penanggung jawab pengelolaan manajemen dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku manajer dalam upaya menumbuhkembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya. Kepala TK harus memiliki ketegasan sebagai pemimpin yang bertindak secara profesional untuk memahami warga sekolah serta mampu mempengaruhi warga sekolah untuk mencapai visi tujuan bersama.

Implementasi peran kepala TK sebagai pemimpin adalah meningkatkan mutu dari pendidik, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, menjadi motivator dengan cara memberikan contoh mengenai tingkah laku dan kebiasaan yang baik, memberi pelatihan, mengadakan studi banding dan mengoptimalkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan berorientasi pada tugas dan manusia dengan cara menuntut guru mengerjakan tugas semaksimal mungkin akan tetapi apabila benar-benar ada halangan yang benar-benar mendesak, kepala TK masih memberikan toleransi berupa penambahan jangka waktu penyelesaian tugas.

### **Implementasi peran kepala TK sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Manajer memiliki peran dalam mengelola sumber daya manusia untuk untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai manajer kepala TK mengatur tata usaha, pengelolaan sekolah, pengelolaan personalia (guru), mengelola wali murid dengan membantu pembentukan komite, dan mengatur kegiatan-kegiatan sekolah. Dalam mengatur kegiatan sekolah kepala TK selaku manajer bertanggung jawab secara langsung dalam menyusun program sekolah, mulai perencanaan kegiatan pembelajaran, pembuatan program tahunan dan program kerja, perencanaan dilaksanakan dalam rapat, kemudian dalam setiap program dibentuk kepanitiaan dengan cara membagi tugas guru dan staf, yang nantinya diharapkan akan bertugas sesuai dengan kemampuan masing-masing, kemudian melaksanakan program sesuai rencana, mengendalikan guru dengan memberi motivasi, adanya *monitoring*, pengendalian dilakukan oleh kepala TK dengan cara memantau melalui ketua pelaksana program masing-masing. Menggerakkan guru dengan cara membentuk kepanitiaan, membagi tugas sesuai dengan kemampuan guru dan staf, pengembangan profesi dengan cara, guru diberi beasiswa pendidikan S1 PAUD bagi yang belum memiliki ijazah S1 PAUD, dan untuk evaluasi program tahunan dilaksanakan pada akhir semester dan akhir tahun sedangkan untuk evaluasi acara-acara tertentu dilakukan setelah acara tersebut selesai.

Kepala TK dalam mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal dengan cara membagi tugas guru dan staf sesuai dengan kemampuannya masing-masing, selain itu juga ada pengembangan profesi guru melalui beasiswa pendidikan untuk menempuh jenjang S1 PGPAUD. Beasiswa tersebut berlaku bagi guru yang belum memiliki ijazah S1 PGPAUD guna untuk meningkatkan profesionalitas guru.

### **Implementasi Peran kepala TK sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Supervisi merupakan segala bantuan dari pemimpin sekolah, yang ditujukan kepada perkembangan kepemimpinan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan, berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan meningkatkan kecakapan guru untuk menjadi yang lebih baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pemimpin sekolah dimana pemimpin tersebut adalah seorang kepala TK bertugas memberikan dorongan, bimbingan dan

kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala TK di TK Zamzam merupakan suatu dorongan, bimbingan dan cara dalam meningkatkan kinerja guru, kepala TK mendorong guru dengan cara melihat hasil dari laporan mingguan guru, kemudian setelah mengetahui bagaimana laporan-laporan yang diberikan guru, apabila ada masalah dalam rapat setiap akhir bulan kepala TK membimbing guru untuk menyelesaikan masalah melalui supervisi. Dalam pelaksanaan supervisi tersebut kepala TK menggunakan teknik supervisi perseorangan dan kelompok dengan cara memberi masukan-masukan berupa teguran, peringatan, dorongan dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala TK dapat berupa rapat, kunjungan kelas dan supervisi klinis, dan kepala TK mengoreksi RKH. Kegiatan yang disupervisi adalah bagaimana kinerja guru, masalah apa yang dialami oleh guru, kemudian apabila guru mengalami masalah maka kepala TK melakukan tindak lanjut dengan memberikan solusi baik secara pribadi atau mendiskusikan masalah tersebut bersama guru-guru TK Zamzam dalam rapat.

### **Dukungan dan hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Hal-hal yang mendukung kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru terdiri dari tiga pihak yakni, guru, yayasan dan wali murid. Dukungan dari guru adalah guru dapat menyelesaikan tugas, guru mendukung kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala TK, guru harus menyelesaikan administrasi kelas masing-masing. Dari segi yayasan yakni, pengajuan perencanaan pengadaan barang, memberi fasilitas dan kemudahan-kemudahan yang diperlukan TK. Dari segi wali murid yang diwakilkan komite, komite selalu mendukung kegiatan TK Zamzam dengan turut berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

Hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam, baik dari yayasan, guru dan wali murid. Hambatan dari yayasan, ketentuan atau keputusan yang kurang bisa diterima oleh warga sekolah dari yayasan sulit dirubah karena merupakan yayasan pribadi dan pengambilan keputusan hanya ditentukan oleh satu orang, komunikasi yang terbatas antara kepala TK dan yayasan, karena pengurus yayasan jarang berada di tempat. Hambatan dari guru, yakni saat guru memiliki titik jenuh sehingga kinerja guru kurang maksimal, konflik antar guru, pemahaman guru yang berbeda-beda. Hambatan dari wali murid, yakni kurangnya partisipasi wali murid apabila wali murid kurang setuju dengan kebijakan sekolah sedangkan pada saat rapat tidak hadir.

## PEMBAHASAN

### **Implementasi peran kepala TK sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Fokus pertama penelitian ini adalah implementasi peran kepala TK sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam. Sebagai pemimpin, kepala TK memiliki peran dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi tujuan bersama, maka kepala TK harus memiliki kepribadian yang kuat, mampu memberikan layanan bersih, transparan, profesional serta dapat memahami kondisi warga sekolah (Asmani, 2012: 34). Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam mencapai visi dan misi sekolah kepala TK Zamzam bekerja sama dengan pendidik untuk meningkatkan mutu dari pendidik itu sendiri dan untuk setiap kegiatan mengacu pada visi dan misi, sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik dan mampu untuk mempengaruhi atau mendorong guru untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing guru dengan menjadikan guru sebagai koordinator dalam pelaksanaan suatu kegiatan supaya guru tidak hanya bergerak di bidang pembelajaran saja, kepala TK mengadakan pelatihan seperti seminar dan *workshop*, serta mengadakan studi banding untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dari beberapa gaya kepemimpinan sesuai dengan karakter pribadi, dan kondisi organisasi sekolah yang dipimpin. Yang penting kepala sekolah, harus bisa menampilkan peranan kepemimpinan yang baik. Berkaitan dengan peranan kepemimpinan kepala sekolah tersebut, Asmani (2012:39) mengemukakan dua gaya kepemimpinan, yakni “gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada manusia”. Hasil observasi dan wawancara di lapangan menunjukkan bahwa pendekatan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas tersebut relatif kurang efektif. Para guru cenderung mementingkan pendekatan yang lebih mengarah pada kepentingan sumber daya manusia, dengan demikian peneliti menyimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala TK Zamzam adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia karena dalam memberikan tugas kepala TK menuntut dan mengharuskan tugas tersebut selesai tepat waktu, namun apabila benar-benar ada halangan yang tidak bisa dihindari kepala TK memberi sedikit waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Demikian peneliti menyimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala TK Zamzam adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya



kepemimpinan yang berorientasi pada manusia karena dalam memberikan tugas kepala TK menuntut dan mengharuskan tugas tersebut selesai tepat waktu, namun apabila benar-benar ada halangan yang tidak bisa dihindari kepala TK memberi sedikit waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

### **Implementasi peran kepala TK sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Fokus kedua penelitian ini adalah implementasi peran kepala TK sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam. Manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota lembaga serta mendayagunakan seluruh sumber daya lembaga dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2007:94). Berdasarkan definisi tersebut, seorang manajer (kepala TK) pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi (sekolah) sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi. Sebagai manajer, kepala TK memiliki peran dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan suatu instansi khususnya sekolah secara efektif dan efisien, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menyusun program, menyusun organisasi sekolah, menggerakkan guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan (Asmani, 2012:34). Dengan begitu sebagai manajer kepala TK harus memiliki kemampuan dalam penyusunan program, organisasi sekolah, dan menggerakkan guru serta mengoptimalkan sarana pendidikan. Tugas-tugas yang dilaksanakan dan lingkup fungsi sebagai manajer ini telah berjalan dengan efektif. Sebagai manajer, kepala TK mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal dengan cara membagi tugas guru dan staf sesuai dengan kemampuannya masing-masing, selain itu juga ada pengembangan profesi guru melalui beasiswa pendidikan untuk menempuh jenjang S1 PGPAUD bagi guru yang belum memiliki ijazah S1 PGPAUD guna untuk meningkatkan profesionalitas guru.

### **Implementasi Peran kepala TK sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Fokus ketiga penelitian ini adalah implementasi peran kepala TK sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam. Supervisi merupakan segala bantuan dari pemimpin sekolah, yang ditujukan kepada perkembangan kepemimpinan pendidik dan tenaga

kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan, berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan meningkatkan kecakapan guru untuk menjadi yang lebih baik (Purwanto, 2006:76). Hal tersebut dapat diartikan bahwa pemimpin sekolah dimana pemimpin tersebut adalah seorang kepala TK bertugas memberikan dorongan, bimbingan dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. supervisi yang dilaksanakan oleh kepala TK di TK Zamzam dalam bentuk dorongan dan bimbingan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala TK mendorong guru dengan cara melihat hasil dari laporan mingguan guru, kemudian setelah mengetahui bagaimana laporan-laporan yang diberikan guru, apabila ada masalah dalam rapat setiap akhir bulan kepala TK membimbing guru untuk menyelesaikan masalah melalui supervisi. Dalam pelaksanaan supervisi tersebut kepala TK memberi masukan-masukan berupa teguran, peringatan, dorongan dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru.

Untuk dapat melihat, seberapa jauh kemampuan guru melaksanakan kegiatan pembelajaran, kepala sekolah perlu melakukan supervisi melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, dari hasil supervisi tersebut dapat diketahui kelemahan guru yang kemudian ditindaklanjuti dengan memperbaiki kekurangan yang ada (Asmani, 2012:38). Untuk melihat seberapa jauh kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran kepala TK melakukan kunjungan kelas, dan mengoreksi RKH (Rencana Kegiatan Harian) dengan begitu kepala TK dapat memantau bagaimana kinerja guru sehingga dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan guru melalui supervisi agar guru bisa melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi.

Menurut Purwanto (2006:12) teknik supervisi yakni, teknik perseorangan dan teknik kelompok. Berdasarkan teori tersebut teknik supervisi yang digunakan di TK Zamzam adalah teknik perseorangan dan teknik kelompok, teknik perseorangan yang digunakan adalah kunjungan kelas dan membimbing guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problema yang dialami siswa, kunjungan kelas dilaksanakan secara mendadak dan tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru, sehingga pada saat guru mengajar kepala TK melihat bagaimana kinerja guru di kelas, kemudian kepala TK menandatangani buku kunjungan kepala TK, sedangkan untuk membimbing guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problema yang dialami siswa, kepala TK memberikan bimbingan pada rapat akhir bulan, karena pada rapat akhir bulan masing-masing guru melaporkan bagaimana kondisi siswa masing-masing sentra yang telah ditentukan, disitu apabila ada masalah terhadap siswa, guru mengungkapkan kepada kepala TK.

Teknik kelompok yang digunakan adalah dengan mengadakan rapat atau pertemuan dan penataran-penataran. Rapat yang dilaksanakan meliputi rapat akhir bulan, rapat akhir semester, rapat awal tahun dan rapat akhir tahun. pada saat rapat apabila ada guru yang memiliki masalah yang tidak terlalu pribadi dan dapat dijadikan pelajaran untuk guru yang lain, maka kepala TK membahas masalah tersebut dalam rapat, dan pada saat rapat kepala TK mengungkapkan masalah yang terjadi pada guru, kemudian memberikan solusi, tidak hanya kepala TK yang dapat memberikan solusi, namun guru-guru yang hadir dalam rapat tersebut dapat turut serta memberikan masukan, selama proses rapat berlangsung masing-masing guru mencatat hasil rapat.

### **Dukungan dan hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam**

Fokus keempat adalah dukungan dan hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam. Dukungan dan hambatan dalam meningkatkan kinerja guru merupakan segala sesuatu yang dapat membantu dan segala sesuatu yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru. Hal-hal yang menjadi pendukung dapat dilihat dari sisi yayasan, guru, dan wali murid sebagai komite. Dukungan dari yayasan berupa pengadaan fasilitas tidak terlalu sulit, dalam pengadaan fasilitas yayasan dapat memenuhi kabutuuhan atau fasilitas yang dibutuhkan dalam kegiatan yang berhubungan dalam kegiatan pembelajaran, sampai sejauh ini yayasan mendukung semua kegiatan yang direncanakan oleh kepala TK. Kemudian dukungan dari guru yakni guru dapat bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, guru melaksanakan apa yang ditugaskan oleh kepala TK, dan melaksanakan kewajiban sebagai guru, guru dapat menyelesaikan laporan tepat waktu, guru *men-support* kepala TK apabila ada kegiatan dengan cara turut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Dukungan dari wali murid yaitu komite, secara kelembagaan komite mendukung dalam setiap kegiatan.

Hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam, baik dari yayasan, guru dan wali murid. Hambatan dari yayasan, ketentuan atau keputusan yang kurang bisa diterima oleh warga sekolah dari yayasan sulit dirubah karena merupakan yayasan pribadi dan pengambilan keputusan hanya ditentukan oleh satu orang, komunikasi yang terbatas antara kepala TK dan yayasan, karena pengurus yayasan jarang berada di tempat. Hambatan dari guru, yakni ketika guru memiliki titik jenuh dapat mengakibatkan kinerja guru yang kurang maksimal. Konflik antar guru, dimana dalam suatu organisasi atau instansi yang tentunya terdiri dari sekumpulan orang dan dapat memunculkan suatu konflik atau

perselisihan karena pemahaman guru yang berbeda-beda, namun konflik yang muncul dapat teratasi. Hambatan dari wali murid, secara individu partisipasi wali murid rendah, kurangnya partisipasi wali murid yang nampak pada kehadiran dan ketidakhadiran wali murid dalam rapat, permasalahan yang muncul apabila wali murid kurang setuju dengan kebijakan sekolah, sedangkan pada saat rapat wali murid tersebut tidak hadir.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implementasi peran kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (1) Sebagai pemimpin, kepala TK dalam menggerakkan guru melalui tugas dan perintah yang diberikan, dalam mencapai visi dan misi sekolah kepala TK Zamzam bekerja sama dengan pendidik untuk meningkatkan mutu dari pendidik itu sendiri dan untuk setiap kegiatan mengacu pada visi dan misi, harus memiliki kepribadian yang baik dan mampu untuk mempengaruhi atau mendorong guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya, menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada manusia; (2) Sebagai manajer, kepala TK memiliki kemampuan menyusun program sekolah, baik program tahunan dan program semester, mengelola tatausaha, mengelola guru, mengatur wali murid sebagai komite, mengembangkan profesi dengan cara memberikan beasiswa pendidikan S1 PAUD bagi yang belum memiliki ijazah S1 PAUD; (3) Sebagai supervisor, kepala TK membantu guru meningkatkan kinerja dengan menggunakan teknik supervisi perseorangan dan teknik kelompok, mengecek RKH, melakukan pemantauan mengenai kinerja guru, dan melakukan tindak lanjut apabila guru mengalami masalah dengan cara memberi solusi; (4) Dukungan dari yayasan berbentuk pengadaan fasilitas tidak terlalu sulit, dukungan dari guru yakni guru dapat bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, laporan dapat selesai tepat waktu, guru *men-support* kepala sekolah apabila ada kegiatan dengan cara turut berpartisipasi dalam kegiatan, dukungan dari wali murid yaitu komite, komite mendukung dalam setiap puncak tema, hambatan dari yayasan, ketentuan atau keputusan yang kurang bisa diterima oleh warga sekolah dari yayasan sulit dirubah, hambatan dari guru, yakni saat guru memiliki titik jenuh sehingga kinerja guru kurang maksimal, konflik antar guru, pemahaman guru yang berbeda-beda, hambatan dari wali murid, yakni kurangnya partisipasi wali murid.

## Saran

Saran dalam penelitian ini ditujukan kepada dinas pendidikan diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk mengoptimalkan kemampuan kepala TK. Kepada kepala TK Zamzam Kota Malang agar dalam supervisi menyusun rencana kegiatan supervisi. Kepada ketua jurusan Administrasi Pendidikan hendaknya dapat mengadakan pelatihan-pelatihan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepada orang tua atau wali murid hendaknya lebih berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, agar dalam pengambilan keputusan dapat disetujui bersama dan tidak hanya komite sekolah yang berperan aktif, diharapkan seluruh wali murid turut berpartisipasi. Kepada peneliti lain diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi mengenai penelitian yang sejenis sehingga lebih memaksimalkan hasil yang diperoleh peneliti selanjutnya yang difokuskan pada implementasi peran kepala sekolah.

## RUJUKAN

- Asmani, J. M. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Bogdan, R & Biklen, S, K. 1982. *Riset Kualitatif Untuk Pendidikan: Pengantar Ke Teori dan Metode*. Terjemahan oleh Munandir. Jakarta: Pusat Antar Universitas Untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktifitas Instruksional Universitas Terbuka.
- Purwanto, N. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2010. Bandung: Citra Umbara.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan teoritik dan Permasalahanya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. 2002. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Terjemahan oleh Djauzi Mudzakir. Jakarta: PT. Raja Grafido Persada.