

The Role of the School Principal in Improving the Performance of Elementary School Teachers in Catholic Schools in Samarinda City

Yesepa^{a*}, Usfandi Haryaka^b, & Akhmad^b

^a *STKPK Bina Insan, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75121, Indonesia*

^b *Universitas Mulawarman, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75119, Indonesia*

Abstract

This research aims to describe the leadership of the school principal, obstacles, and efforts in enhancing teacher performance. The research adopts a qualitative method with a case study approach, involving three informants: the school principal, vice principal, and teachers. Data collection methods include interviews, observations, and documentation. Data analysis is conducted through stages of data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing. The research findings indicate that 1) the role of the school principal as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator has been executed well but not yet maximized. 2) Issues such as teacher discipline, limited understanding of technology, lack of enthusiasm, limited teacher participation in activities, limited human resources, and insufficient support from foundations persist. 3) Mitigation efforts involve joint evaluations, attendance monitoring, training sessions, and building cooperation to create a school environment that is productive and enthusiastic, thereby maximizing teacher performance. With this approach, the school principal can energetically optimize teacher performance and enhance the overall effectiveness of the educational process at the school. Greater support from foundations and relevant stakeholders is also crucial in overcoming limitations in human resources and strengthening the role of the school principal as an empowered educational leader.

Keywords: Role, Principal, Teacher Performance

1. Introduction

Kinerja guru yang berkualitas di lembaga pendidikan sangat berpengaruh pada kualitas proses pembelajaran di sekolah (Paulus Beru Aran, 2022) maka dari itu kinerja guru dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan lembaga sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan. Seorang guru harus memiliki kompetensi yang baik seperti yang telah ditetapkan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa Standar kompetensi guru akan dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar Kinerja guru memiliki kriteria yang sudah termuat dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35 dijelaskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

Melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selain berinteraksi dengan siswa juga berinteraksi dengan kepala sekolah. Dengan kata lain perilaku kerja atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan. kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat mempengaruhi warga sekolah termasuk guru agar tugas dan fungsinya secara lebih optimal yang diwujudkan dalam kinerja, karena dari kedisiplinan, kreatifitas dan tanggungjawab serta keteladanan seorang pemimpin ini yang memberikan pengaruh besar pada kinerja guru (Wahyuningsih, 2018).

Kenyataannya di dalam lembaga sekolah masih banyak guru yang belum bisa melaksanakan tugasnya dengan maksimal beberapa kelemahan guru dalam proses pembelajaran yaitu masih ada beberapa guru yang belum disiplin. dalam mengajar, karena masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan. Penelitian Kurnia (2022)

* Corresponding author.

E-mail address: sebong96@gmail.com

juga menemukan masalah yang dihadapi yaitu kedisiplinan guru. Kedisiplinan kurang karena masih ada saja guru yang datang terlambat dan terlambat masuk kedalam kelas memberikan pelajaran. Penelitian Warman (2021) masalah pengawasan kepala sekolah yaitu rendahnya kompetensi sebagian besar pengawas, kegiatan di luar jadwal pengawasan, dan sulitnya mengubah kebiasaan lama.

Guru ingin memperoleh predikat kinerja guru dengan baik, banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan guru dalam kegiatan proses pembelajaran, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis (Perdana, 2023) sehingga sebagai guru harus bisa memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran, melaksanakannya, dan berhasil dalam mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik sangat ditentukan dalam memilih strategi mengajar. Keberhasilan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Kamijian, 2021; Sari, 2018; Zainuddin, 2018). Pertama, faktor dari dalam diri (intern) yang meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan bekerja. Kedua yaitu faktor dari luar diri sendiri (ekstern) yang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, kepala sekolah dan sarana prasarana sekolah (Dadang, 2020; Suryadi, 2023). Kedua faktor tersebut peran kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam memajukan lembaga pendidikan yang diembannya, salah satunya adalah peran dalam meningkatkan kinerja guru di dalam sekolahnya. Kepala sekolah mempunyai beberapa peran dalam sekolahnya yaitu kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader, Kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator (Alhabsyi et al., 2022).

Enam tugas kepala sekolah tidak mudah memimpin sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan rasa semangat kepada semua warga sekolah yaitu guru, staf, siswa dan karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan (Mulyasa, 2022). Kepala sekolah mempunyai fungsi sebagai membujuk dan meyakinkan bawahan oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu yaitu 1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan para siswa. 2. Kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa dengan cara: a. Meyakinkan berusaha agar para guru dan staf percaya bahwa yang dilakukan itu benar b. Membujuk berusaha meyakinkan para guru, staf bahwa apa yang dikerjakan adalah benar (Purwani et al., 2023).

Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, menurut Susanto dan Muhyadi (2016) bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa dengan maksimal. Berdasarkan penelitian Wahyuningsih, (2018) Kepemimpinan Kepala Sekolah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik dalam pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif dan mengembangkan profesi guru.

Penelitian Halimah (2021) kepemimpinan Kepala Sekolah bersifat demokratis karena Kepala Sekolah selalu bermusyawarah dalam setiap pengambilan keputusan. Kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator cukup berhasil dalam membina profesionalisme dan kinerja guru yang dibuktikan dengan kedisiplinan, motivasi dan tanggung jawab guru yang baik yaitu melalui tahapan perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta sebagai supervisi dan evaluasi. Penelitian Sonedi (2018) menemukan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatankegiatan madrasah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi madrasah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Program tahunan yang dibuat kepala Sekolah meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana madrasah. Kepala Sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga kependidikan, serta para peserta didik untuk belajar lebih giat, sehingga peserta didik dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolah juga akan meningkat dengan cepat. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana peran kepala sekolah dalam peningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar

Katolik Kota Samarinda, mengingat pentingnya upaya peningkatan kinerja guru dalam lembaga pendidikan sekolah formal yang mempunyai tujuan mewujudkan niat dan keinginan untuk mencapai prestasi siswa yang berkualitas dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan mengenai kepala sekolah terkait kepemimpinan, kendala, dan upaya yang dialami dalam meningkatkan kinerja guru. Metode studi kasus digunakan untuk mengidentifikasi peran yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait peran kepala sekolah, kendala, dan upaya yang dialami dalam meningkatkan kinerja guru. Studi kasus sebagaimana dikemukakan oleh Yin (2009) adalah strategi yang baik untuk menghubungkan antara teori dan praktik.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Katolik Kota Samarinda. Sekolah ini terletak di alan Pangeran Hidayatullah No.21, Karang Mumus, Samarinda Kota, Karang Mumus, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75242. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari tiga informan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru mata pelajaran.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kombinasi metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara yang peneliti gunakan yaitu wawancara terstruktur. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur untuk menggali pengalaman lima orang informan dalam penelitian ini dengan fokus pertanyaan bagaimana peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Katolik Kota Samarinda? Apa kendala kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Katolik Kota Samarinda? Apa upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Katolik Kota Samarinda?

Analisis data dimulai sejak tahap awal pengumpulan atau saat proses pengumpulan data berlangsung. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model analisis Interaktif Miles dan Huberman. Proses analisis dengan model tersebut melibatkan beberapa langkah, yakni pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan pembuatan kesimpulan.

Kebutuhan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Kebutuhan Data Penelitian

Jenis Data	Indikator	Teknik dan Sumber
Primer	Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Katolik Kota Samarinda	Wawancara: Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Guru
Sekunder	Dokumen hasil monitoring dan evaluasi kepala sekolah, Buku rapat bulanan dan tahunan, Daftar hadir pendidik dan tenaga kependidikan, Dokumentasi prestasi kerja guru dan Kegiatan-kegiatan sekolah	Observasi lapangan, dokumen terkait rekrutmentenaga pendidik, dan catatan lapangan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai educator berdasarkan analisis data, temuan menunjukkan bahwa menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kondisi lingkungan belajar dan kesejahteraan guru, serta berusaha meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui pendekatan berkelanjutan berupa pembinaan dan pengarahan rutin kepada guru-guru. Kepala sekolah juga menciptakan lingkungan yang harmonis, mendukung pengembangan profesional guru, mendorong keterlibatan aktif, dan memprioritaskan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Selain itu, kepala sekolah melakukan pembinaan setiap minggu. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepala sekolah sebagai edukator dapat memberikan nasehat-nasehat kepada warga sekolahnya merupakan salah satu cara

kepala sekolah sebagai seorang pendidik (Alhabsyi et al., 2022; Fadhilla, 2020). Kepala sekolah sebagai educator atau pendidik merupakan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Starategi menurut (Ajepri et al., 2022) yaitu pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin.

Peran kepala sekolah sebagai manager Berdasarkan hasil analisis data, temuan penelitian data menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai manager menyusun program yang melibatkan seluruh stackholder. Kepala sekolah juga menerapkan pendekatan kerjasama dalam proses pengambilan keputusan dan melibatkan berbagai pihak, menciptakan kepemimpinan. Sejalan dengan hasil penelitian (Susan, 2019) Kepala sekolah sebagai manager adalah sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kepemimpinan, dan pengendalian usaha dari para anggota sebuah organisasi. Hal ini juga mencakup pemanfaatan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Alhabsyi et al., 2022)

Peran kepala sekolah sebagai administrator, berdasarkan analisis hasil penelitian bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam administrasi dan pengaturan berbagai kegiatan di sekolah yaitu pemberian surat tugas dan perizinan yang berkerja sama dengan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Kepala sekolah sekolah dalam perannya sebagai pengelola memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai kegiatan administrasi yang melibatkan pencatatan, perencanaan, dan dokumentasi dari semua program yang dilaksanakan di sekolah (Muspawi & Robi'ah, 2020; Razi et al., 2022). Sejalan dengan temuan penelitian (Sonedi et al., 2018) bahwa Secara khusus, kepala sekolah diharapkan memiliki ketrampilan dalam mengurus kurikulum, administrasi peserta didik, manajemen sumber daya manusia, pengelolaan fasilitas, pengarsipan, serta pengelolaan keuangan peran kepala sekolah sebagai pengelola administrasi sekolah yang aktif, memastikan guru-guru memiliki izin untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional dan berbagai kegiatan terkait pendidikan.

Temuan selanjutnya kerja sama dengan bagian tata usaha, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, dan wakil kepala sekolah bagian kesiswaan juga menjadi penting dalam mengatur berbagai aspek administratif dan kegiatan di sekolah. Menurut (Alhabsyi et al., 2022) dilakukan kepala sekolah sangat baik, karena tata usaha diberdayakan dengan baik pula dan selalu mengontrol administrasi baik dalam administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi sarana prasarana, administrasi keuangan maupun administrasi dokumen.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor, berdasarkan analisis hasil penelitian bahwa kepala memastikan kualitas pembelajaran di sekolah melalui mengelola kelas, menggunakan metode pembelajaran, kisiplin waktu dan menggunakan teknologi yang ada. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Tidak hanya kegiatan pokok dalam proses pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuannya tetapi pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang membuat semua aktivitas di dalam organisasi sekolah diarahkan menuju pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran (Ami, 2023). Kepala sekolah terlihat berfokus pada pengembangan profesional guru, memastikan kualitas pembelajaran yang baik, serta menghadapi tantangan teknologi dan perubahan dalam pendidikan. Sejalan dengan penelitian (Lorensius et al., 2022) menyatakan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan bantuan, arahan, dan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka, terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran di ruang kelas. Sedangkan penelitian (Alhabsyi et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kegiatan supervisi untuk meningkatkan kualitas dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang mungkin saja dilakukan oleh guru tanpa disadari oleh guru dalam proses pembelajaran maupun dalam kegiatan lainnya dalam lingkungan sekolah, Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mengatur administrasi dan menjaga kedisiplinan di lingkungan sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai leader, berdasarkan analisis data penelitian menemukan bahwa sebagai pemimpin memberikan pembinaan dan pengarahan kepada guru dari kegiatan in house training, pelatihan, dan seminar workshop. Sejalan dengan penelitian (Warman et al., 2021) bahwa dengan adanya gaya demokratis dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kebutuhan guru. Kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin harus memiliki kapabilitas dalam memberikan arahan, pengawasan, dan memberikan keputusan dalam meningkatkan kualitas para tenaga kependidikan (Alhabsyi et al., 2022). Ada beberapa karakter yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu termasuk kepribadian, kompetensi dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pemahaman dalam bidang administrasi dan pengawasan (Kurnia et al., 2022). Dalam konteks kepribadian sebagai pemimpin, karakter kepala sekolah akan tercermin dalam sifat-sifatnya seperti a) kejujuran, b) rasa percaya diri, c) tanggung jawab, d) ketegasan dalam mengambil keputusan dan menghadapi risiko, e) jiwa besar, f) kestabilan emosi, dan g) menjadi contoh teladan.

Peran kepala sekolah sebagai innovator, berdasarkan analisis temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat terhadap pembaruan berkelanjutan, yang bertujuan mewujudkan visi lembaga yang fokus

pada pembentukan karakter siswa. Dalam peran sebagai inovator, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menemukan, menerapkan, dan memimpin berbagai bentuk perubahan positif di lingkungan sekolah. Sejalan dengan penelitian (Sitorus et al., 2023) bahwa kepala sekolah sebagai inovator ysitu perlu menjadi contoh teladan bagi seluruh staf pengajar di sekolahnya, dengan menggunakan beragam strategi yang sesuai untuk membangun hubungan yang seimbang dengan lingkungan, mengejar gagasan-gagasan baru, dan mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif.

Temuan selanjutnya kepala sekolah juga memiliki peran ntuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai inovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat dalam menjaga hubungan harmonis dengan lingkungan sekitar, mengintegrasikan berbagai kegiatan, memberikan contoh inspiratif kepada seluruh komunitas sekolah, serta mengembangkan pendekatan pembelajaran yang kreatif (Ardiansyah, 2022). Sedangkan penelitian (Alhabsyi et al., 2022) peran innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, delegatif, dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel

Peran kepala sekolah sebagai motivator, Berdasarkan Analisis hasil temuan, bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam menjaga kelancaran dan kesuksesan operasional sekolah, dengan fokus pada pembinaan dan motivasi bagi semua komponen sekolah, yaitu guru, staf, dan siswa. Kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin tampaknya memiliki perhatian yang kuat terhadap pengembangan karier guru. Upaya untuk mendorong guru yang belum memiliki gelar sarjana agar melanjutkan pendidikan mereka menunjukkan kesadaran akan pentingnya peningkatan kualifikasi pendidik. Pendekatan kepala sekolah dalam memotivasi timnya untuk bersaing dengan sekolah-sekolah lain menunjukkan pemahaman akan persaingan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Upaya ini mencerminkan kepala sekolah yang berorientasi pada hasil, dan kesediaan untuk menghadapi tantangan yang ada. Selain itu, kepala sekolah juga mengedepankan semangat dalam menghadapi perubahan zaman. Sedangkan penelitian (Alhabsyi et al., 2022) bahwa memberikan motivasi kepada guru-guru melalui contoh langsung. Sebagai contoh, ketika menetapkan aturan bahwa semua guru harus tiba lebih awal dan pulang lebih lambat, kepala sekolah menjadi orang pertama yang menerapkannya.

Selanjutnya, kepala sekolah berusaha menginspirasi motivasi para guru agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan maksimal. Ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menciptakan ruang belajar yang nyaman, mendirikan perpustakaan yang mendorong siswa dan guru untuk membaca, serta merancang lingkungan sekolah yang menyenangkan. Sejalan dengan penelitian (Muhammad Rizal & Bakhri, 2023) tugasnya sebagai motivator kinerja guru dengan baik dalam mengelola lingkungan fisik, mengatur suasana kerja, menanamkan disiplin, memberi penghargaan, memberi semangat dan menyediakan sumber belajar melalui pusat sumber belajar.

Komitmen kepala sekolah terhadap apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi dicontohkan melalui syukuran bersama. Tindakan ini tidak hanya membangun rasa bangga, tetapi juga mempererat hubungan dalam komunitas sekolah. Secara keseluruhan, kepala sekolah dalam penelitian ini terlihat sebagai figur pemimpin yang berdedikasi, inklusif, dan berfokus pada pengembangan pendidikan dalam berbagai aspek. Pendekatan motivasional, dukungan terhadap pengembangan pribadi, dan penghargaan terhadap prestasi merupakan komponen utama yang mendukung suasana belajar yang positif dan produktif di sekolah tersebut.

3.2. Kendala Kepala Sekolah

Berdasarkan Analisis hasil temuan, kendala kepemimpinan terutama terkait dengan kinerja dan semangat para guru dalam beberapa kasus, guru-guru yang telah mengajar selama bertahun-tahun mengalami kejenuhan, kekurangan semangat, atau kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Pentingnya faktor manusiawi dalam memahami tantangan ini diakui, di mana perasaan kejenuhan dan kurang semangat merupakan hal yang dapat dialami oleh siapa pun, termasuk para pendidik yang telah lama berkecimpung dalam dunia pendidikan. Hal ini menekankan perlunya pendekatan yang sensitif dan empatik dalam memahami situasi para guru. Kendala lain yang diungkapkan adalah kurangnya disiplin dalam hal waktu dan keterlambatan guru dalam memulai dan mengakhiri jam pelajaran. Faktor ini mencerminkan pentingnya nilai disiplin dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan contoh positif kepada siswa. Sejalan dengan penelitian (Kurnia et al., 2022) bahwa kedisiplinan kurang karena masih ada saja guru yang datang terlambat dan terlambat masuk kedalam kelas memberikan pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah yang responsif terhadap kendala ini terlihat melalui tindakan seperti mengingatkan dalam rapat dan pembicaraan terbuka dengan guru-guru. Pendekatan ini mencerminkan upaya untuk terus memberikan motivasi, mengingatkan, dan dukungan kepada para guru yang mungkin merasa bosan atau kurang termotivasi. Dalam hal ini, pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menjadi fokus utama kepala sekolah. Kesadaran

bahwa kedisiplinan adalah fondasi penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang sukses adalah pesan yang diutamakan. Sedangkan menurut (Alhabsyi et al., 2022) pada proses pembelajaran waktu yang dibutuhkan sangatlah kurang, sedangkan pada perangkat pembelajaran khususnya penilaian cukup rumit. Misalkan dalam satu pembelajaran guru melaksanakan 4 penilaian yaitu; 1) Spritual; 2) Sosial; 3) Pengetahuan; dan 4) Keterampilan.

Kendala signifikan terkait dengan aspek keuangan dalam pengelolaan kegiatan sekolah. Terdapat keterbatasan biaya yang sering kali menjadi hambatan dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Perubahan dalam dinamika pengelolaan keuangan sekolah, khususnya perpindahan tanggung jawab keuangan dari sekolah ke yayasan, menciptakan tantangan baru dalam mengakses dana yang diperlukan untuk kegiatan. Dalam beberapa kasus, sekolah bahkan harus mengandalkan dana pribadi dari staf atau guru untuk melanjutkan kegiatan. Sedangkan hasil penelitian (Nurchaeni et al., 2023) bahwa kendala yang dialami kepala sekolah yaitu kemampuan guru kelas yang masih rendah serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi juga masih minim. Ini merupakan faktor penghambat dengan adanya kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi dan kurangnya sosialisasi peraturan dan kebijakan di lingkungan sekolah (Huriaty et al., 2022).

3.3. Upaya Kepala Sekolah

Berdasarkan temuan penelitian ini, Pertama-tama, solusi-solusi yang diusulkan oleh kepala sekolah untuk mengatasi berbagai kendala dalam lingkungan sekolah sangat beragam dan terfokus pada upaya peningkatan kualitas dan semangat para guru. Melakukan supervisi secara rutin dan terprogram merupakan langkah yang penting untuk mengawasi dan membimbing kinerja guru. Mengadakan rapat dan kerjasama antara sesama guru juga menjadi sarana untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, serta membangun kerjasama tim di antara mereka.

Pengawasan yang dilakukan secara berlanjut dan upaya untuk memotivasi serta memberikan pengarahan kepada guru secara terus menerus merupakan bentuk dukungan kepala sekolah dalam menjaga semangat dan kinerja para guru. Melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan, seminar, atau workshop sesuai dengan kebutuhan mereka adalah langkah yang mendorong pengembangan profesional dan peningkatan kompetensi. Ketika menghadapi kendala, seperti kurangnya disiplin dalam hal waktu atau keikutsertaan dalam kegiatan sekolah, kepala sekolah memiliki pendekatan yang responsif. Pendekatan ini mencakup pengingat, diskusi terbuka, dan bahkan pemanggilan langsung kepada guru-guru yang menghadapi kendala tersebut. Kepala sekolah memahami bahwa tantangan-tantangan ini bisa diatasi melalui komunikasi yang baik, dukungan, dan bimbingan yang tepat. Pentingnya motivasi dan semangat guru juga menjadi fokus utama kepala sekolah. Sejalan juga dengan penelitian (Alhabsyi et al., 2022; Wahyuningsih, 2018) bahwa motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan prilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif dan mengembangkan profesi guru.

Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam memberikan dukungan kepada guru yang belum memperoleh gelar sarjana, termasuk memotivasi mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan. Kepala sekolah juga menjalin kerjasama dengan guru-guru dalam menghadapi berbagai pelatihan, dan bahkan melalui proses supervisi, memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Sejalan dengan penelitian (Halimah et al., 2021) bahwa kedisiplinan, motivasi dan tanggung jawab guru yang baik yaitu melalui tahapan perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta sebagai supervisi dan evaluasi. Sedangkan penelitian (Alhabsyi et al., 2022) upaya yang dilakukan kepala sekolah dengan memotivasi terhadap para guru dalam meningkatkan kinerja, selalu memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi meskipun hanya dengan ucapan terima kasih. Kepala sekolah juga berupaya membimbing dan mengarahkan guru kelas dalam peningkatan kompetensi melalui berbagai kegiatan diantaranya workshop, serta melakukan kegiatan supervisi pembelajaran secara berkala (Nurchaeni et al., 2023).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah paparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian yakni sebagai berikut:

Peran Kepala Sekolah dalam peningkatan Kinerja Guru yaitu kepala sekolah telah menjalankan sebagian besar perannya sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Namun, belum mencapai potensi maksimal dalam setiap peran tersebut. Diperlukan upaya lebih lanjut untuk memastikan bahwa kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang lebih efektif kepada guru-guru dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu meliputi masalah disiplin guru, pemahaman teknologi yang terbatas, kurangnya semangat, keterbatasan partisipasi guru dalam kegiatan, sumber daya manusia yang terbatas, dan kurangnya dukungan dari Yayasan.

Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu terus berupaya dalam melakukan evaluasi bersama, menertibkan presensi, mengadakan pelatihan, dan membangun kerjasama untuk menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan bersemangat sehingga dapat memaksimalkan kinerja guru.

References

- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Ami, R. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pemenuhan Standar Sarana dan Prasarana Di Min 1 Purbalingga*. UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Ardiansyah, A. (2022). *Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Satuan Pendidikan Ramah Anak (Studi Kasus SMP Negeri 1 Bandar Lampung)*.
- Dadang, W. (2020). 135Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Annidhom (Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 135–148. <https://doi.org/10.32678/ANNIDHOM.V5I2.4672>
- Fadhilla, A. R. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat Sfh (Study Frome Home) Di Masa Pandemi Covid 19. *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(2), 1–13.
- Halimah, A. H., Tafsir, A., & Setiawan, M. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalitas dan Kinerja Guru. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 1(3), 1–15. <https://doi.org/10.47467/ALKHARAJ.V1I1.19>
- Huriaty, D., Esterani, Z., & Saufi, M. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 1, 1–15. <https://doi.org/10.33654/iseta.v1i0.1858>
- Kamijani, Y. (2021). Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Kurnia, R., Jannah, S. R., & Nugroho, A. D. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Sarolangun*. <http://repository.uinjambi.ac.id/11524/>
- Lorensius, L., Anggal, N., & Lugan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies: Effective Practices on the Emergence. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2), 99–107. <https://doi.org/10.35877/454RL.eduline805>
- Muhammad Rizal, & Bakhri, S. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 50–63. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.644>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pelayanan. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 232–239.
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90–93. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Paulus Beru Aran. (2022). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDK Koliwutun. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 3(1), 159–169. <https://doi.org/10.56358/japb.v3i1.108>
- Perdana, G. J. (2023). *Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Islam*

Unggulan Teladan Nabawi. 02(02), 101–110.

- Purwani, Y., Syahril, S., & Yanti, D. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Kecerdasan Emosional (EQ) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Timur Kabupaten Tanggamus Tahun*. 02(04), 298–313.
- Razi, M. F., Annisa, N., & Khadijah, I. (2022). Pengelolaan Manajemen Administrasi Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas dan Kemajuan Pendidikan. *Tugas Mata Kuliah Mahasiswa*, 102–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.20527/tmkm.v1i1.493>
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Sitorus, C. M., Daulai, A. F. D., & Azmi, F. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Sikap Disiplin Guru Di MTS Swasta Nurussolih Medan Polonia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v1i4.390>
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dhasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Suryadi, E. (2023). *Analisis Tunjangan Profesi Dan Profesionalisme Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. 3(2), 139–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i2.8029>
- Wahyuningsih. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*. <http://repository.radenintan.ac.id/4144/>
- Warman, W., Poernomo, S. A., Januar, S., & Amon, L. (2021). Leadership Style and Principal Supervision in Improving Teacher Performance at State High Schools in Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, Indonesia. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(1), 17–24. <https://doi.org/10.35877/454ri.eduline581>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (Vol. 5). sage.
- Zainuddin, Z. (2018). Peranan Pedamping Wilayah Dalam Peningkatan Ketrampilan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi Pembelajaran. *Jurnal Serambi Ilmu*, 30(2), 154. <https://doi.org/10.32672/si.v30i2.759>