

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah

Amira Azmi^{1*}

¹ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Dikirim pada tanggal 17 Juni 2025

Direvisi pada tanggal 23 Juni 2025

Diterima pada tanggal 28 Juni 2025

Terbit online pada tanggal 31 Maret 2026

Kata kunci:

Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kepemimpinan Pendidikan, Supervisi Akademik, Studi Literatur



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis berbagai teori, hasil penelitian terdahulu, serta konsep-konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap profesionalisme serta efektivitas kerja guru. Data yang digunakan bersumber dari buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin instruksional, manajer, supervisor akademik, fasilitator pengembangan profesional, dan motivator bagi guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab guru, serta mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam memberikan pembinaan, supervisi, dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, keterlibatan aktif kepala sekolah dalam manajemen pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu proses dan hasil belajar peserta didik di sekolah.

Penulis Korespondensi:

Dea Fazana Algeri

Email: deafazanaalgeri518@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang profesional dan bermotivasi tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta didik. Namun demikian, pencapaian kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebagai figur sentral dalam manajemen pendidikan. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya sekolah yang positif, serta mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi relevan dan penting dalam konteks upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Kepala sekolah, menurut Wahjosumidjo, adalah pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengatur seluruh aktivitas sekolah, termasuk proses belajar mengajar. Mulyasa menambahkan bahwa kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor, manajer, dan motivator dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks organisasi, peran adalah serangkaian harapan terhadap individu berdasarkan kedudukannya (Soekanto, 2007). Sedangkan kinerja guru mencakup seluruh aktivitas profesional guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan mengevaluasi pembelajaran, sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2013) dan Sagala (2009).

Meskipun banyak kebijakan yang mendorong peningkatan mutu pendidikan, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kendala dalam peningkatan kinerja guru. Beberapa guru mengalami stagnasi, rendahnya motivasi, serta kurangnya bimbingan profesional yang berkelanjutan. Hal ini menimbulkan pertanyaan: sejauh mana kepala sekolah menjalankan perannya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah? Bagaimana kepala sekolah dapat bertindak sebagai pemimpin instruksional, manajer, dan motivator dalam mendukung guru mencapai kinerja optimal?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, diperlukan kajian mendalam terhadap berbagai teori, hasil penelitian, dan praktik-praktik kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui studi literatur, berbagai pendekatan dan strategi kepala sekolah dapat dianalisis untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai kontribusinya terhadap pengembangan profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini akan mengidentifikasi peran-peran utama kepala sekolah dalam konteks kepemimpinan pendidikan, serta menganalisis bagaimana kontribusi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan teoritis dan praktis yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen sekolah dan peningkatan mutu pendidikan.

Jenis Artikel

Artikel ini tergolong dalam jenis penelitian studi literatur, yakni penelitian yang berfokus pada pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas. Tidak seperti penelitian lapangan, studi literatur dilakukan dengan cara mengkaji, menelaah, dan menganalisis dokumen-dokumen secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian (Rosyidhana, 2014; Dewi dalam Ansori & Martoyo, 2024). Studi ini juga dikenal sebagai kajian pustaka, telaah teori, atau tinjauan konseptual, di mana peneliti menggunakan literatur yang telah tersedia sebagai sumber utama data (Hakim, 2013). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menelusuri teori, hasil penelitian terdahulu, dan konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan objek kajian, sehingga dapat membangun dasar teoritis yang kuat dan menyusun sintesis ilmiah yang kokoh (Ansori & Martoyo, 2024).

Seperti yang diungkapkan oleh Melfianora (2022), studi literatur menuntut ketekunan dan ketelitian tinggi karena seluruh prosesnya melibatkan strategi pencarian, pencatatan, serta analisis terhadap data pustaka (Melfianora, 2019). Penelitian ini setara dengan penelitian empiris karena memiliki komponen metodologis yang lengkap, seperti perumusan masalah, kerangka teori, metode analisis, dan kesimpulan. Data yang digunakan bersifat tidak baku dan dianalisis secara naratif maupun tematik, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam terhadap isu yang dikaji.

2. METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji dan menganalisis berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data secara langsung di lapangan, melainkan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka, seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dan laporan penelitian yang telah dipublikasikan (Melfianora, 2019).

Pendekatan studi literatur dilakukan secara sistematis guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kontribusi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah. Studi ini tidak hanya mengumpulkan informasi, tetapi juga melibatkan proses analisis kritis, perbandingan, serta sintesis dari berbagai hasil penelitian untuk menarik kesimpulan yang bermakna (Ansori & Martoyo, 2024; Melfianora, 2019).

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, dengan jenis sumber sebagai berikut: (1) Artikel jurnal nasional maupun internasional yang telah terakreditasi, (2) Buku akademik yang membahas tentang manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru (3) Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik kajian. Kriteria inklusi untuk pemilihan sumber mencakup: (1) Memiliki relevansi langsung dengan tema kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, (2) Diterbitkan antara tahun 2014 hingga 2024, (3) Bersumber dari publikasi yang kredibel, seperti jurnal terakreditasi atau institusi akademik resmi. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup: (1) Artikel non-ilmiah atau populer, (2) Sumber yang tidak menyertakan landasan teori atau metodologi yang jelas, (3) Publikasi di luar rentang waktu yang telah ditentukan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur secara daring dan luring,

dengan memanfaatkan berbagai basis data akademik, seperti Google Scholar, DOAJ, dan portal perpustakaan universitas. Proses ini melibatkan kegiatan membaca intensif, mencatat kutipan penting, serta mengorganisasi data dalam bentuk ringkasan dan catatan analitis. Sesuai dengan pendapat Rusmawan dalam (Ansori & Martoyo, 2024), proses ini dilakukan dengan cermat dan berulang agar data yang dikumpulkan benar-benar relevan dan terpercaya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik dan sintesis naratif. Analisis tematik dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan tema utama yang berulang dalam literatur, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, strategi peningkatan kinerja guru, serta pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru. Sementara itu, sintesis naratif digunakan untuk menyusun pemahaman utuh dari berbagai temuan yang saling melengkapi, serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Adapun tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi: (1) Identifikasi: Menentukan topik dan kutipan penting dari setiap sumber, (2) Seleksi: Memilih sumber yang memenuhi kriteria inklusi dan mengecualikan yang tidak layak, (3) Sintesis: Mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema utama seperti peran supervisi kepala sekolah, pemberdayaan guru, dan pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas pembelajaran, (4) Interpretasi: Menyusun analisis kritis yang relevan dengan konteks pendidikan di Indonesia, khususnya terkait peran kepemimpinan dalam menunjang profesionalisme guru. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam memperkuat pemahaman tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta menjadi rujukan teoritis untuk pengembangan manajemen pendidikan yang efektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengertian kepala sekolah dan Perannya

Pengertian Kepala Sekolah Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah itu, kehidupan di sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Menurut Mulyasa, pengertian kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Menurut Jerry H. Makawimbang Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Wahjosumidjo, mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat yang diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima Pelajaran.

Pengertian peran.

Peran menurut E.Mulyasa dapat di definisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan, sebagai suatu pola hubungan yang unik yang diajukan oleh individu terhadap individu lain¹¹ Dan peran menurut Soekanto adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Peran menurut Koentjaraningrat, berarti tinkahlaku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian konsep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status/posisi tertentu dalam organisasi atau sistem. Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peran. Sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap orang dalam menjalankan

kehidupannya. Dalam kamus bahasa Indonesia juga dijelaskan bahwa peran adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek penting dalam dunia Pendidikan karena berhubungan langsung dengan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan Pendidikan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik di sekolah, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Kinerja ini meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kegiatan lain yang mendukung proses Pendidikan. Menurut Sudarmanto (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam konteks guru, kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam melaksanakan proses pendidikan.

Menurut Mulyasa (2013) dalam bukunya Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru menyebutkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik secara profesional, baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, maupun dalam pengembangan profesionalitas berkelanjutan. Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga melibatkan kegiatan administratif, pembinaan karakter siswa, serta kegiatan sosial kemasyarakatan di lingkungan sekolah.

Hubungan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Hubungan antara kepala sekolah dan kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, komunikasi yang terbuka, pemberian motivasi, serta dukungan administrative dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi belajar siswa. Kepala sekolah merupakan figur sentral dalam manajemen sekolah yang memiliki tanggung jawab besar terhadap keberhasilan proses pendidikan. Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007, kepala sekolah memiliki lima dimensi kompetensi utama, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dalam konteks manajerial, kepala sekolah bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang demokratis, suportif, dan komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru. Menurut Suryosubroto (2004), kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, supervisi akademik, dan pemberian umpan balik menjadi salah satu kunci peningkatan kinerja guru.

Pembahasan

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peran kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena ia berfungsi sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan penuh inspirasi. Ia perlu menjadi teladan dalam etika kerja, disiplin, dan dedikasi terhadap pendidikan. Dengan kepemimpinan yang kuat, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk terus berusaha berkembang dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah sebagai supervisor akademik. Ia harus secara aktif melakukan supervisi kelas secara berkala untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Supervisi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja, tetapi juga untuk membina profesionalisme. Melalui aktivitas ini, guru dapat memahami kelebihan dan kekurangan mereka, serta mendapatkan saran untuk perbaikan yang berkelanjutan. Kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator dalam pengembangan profesional guru. Ia dapat mendorong dan menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Selain itu, kepala sekolah bisa menginisiasi program pengembangan internal, seperti diskusi rutin, lesson study, atau pelatihan berbasis sekolah untuk memperkuat kolaborasi di antara para guru.

Dalam hal manajemen, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan dan perencanaan strategis yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Ini mencakup pengelolaan sumber daya, pembagian tugas yang adil, serta penilaian kinerja guru yang objektif. Kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya secara efisien akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan profesional bagi para guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai motivator yang senantiasa mendorong semangat kerja dan loyalitas guru. Melalui pendekatan yang humanis, apresiasi terhadap pencapaian, dan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat membangun hubungan yang harmonis dan saling percaya. Kinerja guru akan meningkat saat mereka merasa dihargai, didukung, dan diberikan ruang untuk berkembang secara profesional.

a. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Instruksional

Salah satu peran utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin instruksional, yaitu pemimpin dalam kegiatan pembelajaran. Dalam kapasitas ini, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif, tetapi juga memiliki tanggung jawab penuh dalam mengarahkan dan membina guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah harus memahami kurikulum, strategi pembelajaran, asesmen, serta mampu memberikan supervisi akademik. Supervisi yang dilakukan dapat berupa observasi langsung ke kelas, diskusi reflektif dengan guru, atau pemberian umpan balik konstruktif. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik melalui pengembangan kompetensi guru. Dengan demikian, kepala sekolah berperan aktif dalam membangun budaya pembelajaran yang berorientasi pada mutu.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan, maupun sarana dan prasarana. Manajemen yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah harus mampu menyusun perencanaan kegiatan sekolah, mengatur jadwal pelajaran, membagi tugas guru secara adil, serta memastikan ketersediaan alat bantu pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah bertindak sebagai penggerak sistem organisasi pendidikan yang efisien dan efektif. Ketika guru merasa sistem sekolah tertata rapi, mereka akan lebih mudah fokus pada peningkatan kinerja profesionalnya.

c. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Motivasi merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, termasuk guru. Kepala sekolah yang mampu memotivasi guru dengan pendekatan personal dan humanis, akan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan harmonis. Motivasi yang diberikan bisa berupa pujian, penghargaan, promosi, atau bahkan sekadar apresiasi secara verbal di hadapan rekan sejawat. Kepala sekolah juga harus mampu mengenali potensi dan kebutuhan masing-masing guru, serta memberikan ruang untuk berkembang. Guru yang termotivasi akan bekerja dengan semangat dan penuh dedikasi, bahkan melebihi ekspektasi.

d. Kepala Sekolah sebagai Pengembang Profesional

Pengembangan profesional guru adalah proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan penuh dari kepala sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyusun program pengembangan guru seperti pelatihan, workshop, seminar, dan studi banding. Kepala sekolah juga bisa mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan formal atau mengikuti program sertifikasi. Selain itu, kepala sekolah dapat membentuk komunitas belajar guru (lesson study, MGMP internal) yang mendorong pertukaran praktik baik antar guru. Guru yang terus berkembang secara profesional akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengajar, mengevaluasi, dan membimbing siswa

e. Kepala Sekolah sebagai Pengambil Keputusan

Sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan, kepala sekolah diharapkan mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat demi kemajuan sekolah. Keputusan ini bisa berkaitan dengan alokasi anggaran, pembagian beban kerja guru, pelaksanaan evaluasi kinerja, atau penentuan program peningkatan mutu. Kepala sekolah yang cerdas dalam mengambil keputusan tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga memperhatikan keadilan dan aspirasi para guru. Ini akan menciptakan suasana demokratis dan inklusif yang pada akhirnya mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah memegang peranan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja guru. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah melakukan

supervisi akademik secara berkala. Tujuan dari supervisi ini adalah untuk membimbing guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Dengan pendekatan supervisi yang konstruktif dan tidak menghakimi, kepala sekolah dapat memberikan masukan yang membangun, membantu guru mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendorong upaya perbaikan berkelanjutan dalam praktik mengajar.

Di samping itu, kepala sekolah juga dapat meningkatkan kinerja guru melalui program pelatihan dan pengembangan profesional. Berbagai kegiatan seperti workshop, seminar, dan diskusi kelompok dapat menjadi sarana untuk memperkaya wawasan guru terhadap strategi pembelajaran terkini. Kepala sekolah perlu memfasilitasi dan memotivasi guru untuk aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar sekolah. Dengan cara ini, guru akan terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang tentunya berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.

a. Supervisi Akademik Secara Berkala

Supervisi akademik merupakan kegiatan krusial yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat memonitor bagaimana para guru merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Tujuan dari supervisi bukan untuk mencari kesalahan, tetapi sebagai bentuk pembinaan profesional yang bertujuan memberikan umpan balik mengenai kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajar para guru. Dengan supervisi yang terjadwal dan sistematis, guru akan terdorong untuk lebih reflektif dalam kegiatan mengajar. Kepala sekolah yang bersikap suportif dan objektif dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat, sehingga para guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan diri. Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Pemberdayaan Komite Sekolah dan Tim Pengembang Sekolah

Kehadiran guru dalam komite sekolah atau tim pengembang sekolah adalah strategi efektif yang dapat memperkuat rasa kepemilikan terhadap lembaga tempat mereka berkarir. Kepala sekolah yang memberdayakan guru dalam pengambilan keputusan, perencanaan program sekolah, dan kegiatan pengembangan mutu akan mendorong semangat kolaboratif dan kebersamaan. Dengan demikian, guru merasa perannya dihargai dan diakui dalam pengelolaan sekolah. Keterlibatan langsung dalam proses manajemen sekolah membuat guru semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar kontribusinya dapat memberikan dampak nyata bagi kemajuan sekolah. Selain itu, kolaborasi ini juga memperkuat komunikasi dan kerja sama di antara seluruh warga sekolah, menciptakan budaya sekolah yang solid, serta berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

c. Pemberian Penghargaan dan Penguatan Positif

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi terhadap kerja keras guru dalam mendidik siswa. Kepala sekolah yang secara konsisten memberikan penghargaan baik dalam bentuk formal seperti piagam dan insentif, maupun pengakuan informal seperti pujian atau apresiasi di depan rekan sejawat akan menumbuhkan rasa percaya diri dan kebanggaan di kalangan guru. Hal ini mendorong mereka untuk tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan juga menciptakan atmosfer kerja yang kompetitif secara sehat. Para guru berusaha untuk menunjukkan performa terbaik bukan karena tekanan, tetapi karena motivasi internal yang diperkuat dengan pengakuan dari luar. Strategi ini terbukti efektif dalam menumbuhkan semangat dan loyalitas guru terhadap sekolah.

d. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Sebagai tenaga pendidik, guru dituntut untuk terus belajar sepanjang hayat. Kepala sekolah yang proaktif dalam memfasilitasi pelatihan, workshop, seminar, atau kegiatan pengembangan diri lainnya menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan kapasitas para guru. Melalui pelatihan, guru akan memperoleh wawasan baru, strategi pembelajaran terkini, serta pemahaman mengenai dinamika pendidikan yang terus berkembang. Program pengembangan profesional juga menjadi kesempatan bagi guru untuk berefleksi, mengevaluasi kompetensi yang telah dimiliki, dan merencanakan perbaikan di masa depan. Ketika kepala sekolah mendorong partisipasi aktif guru dalam kegiatan-kegiatan tersebut, mereka akan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Pada akhirnya, hal ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

e. Membangun Iklim Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan penuh rasa saling menghargai sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim sekolah

yang positif melalui komunikasi yang baik, perhatian terhadap kesejahteraan guru, serta penerapan kebijakan yang adil akan membentuk suasana kerja yang harmonis. Dalam lingkungan yang demikian, guru dapat bekerja dengan tenang dan fokus pada tugas utama mereka. Iklim kerja yang mendukung menciptakan rasa aman secara psikologis bagi para guru. Mereka merasa bebas untuk berinovasi tanpa khawatir akan penilaian negatif. Ketika hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin dengan saling percaya dan menghargai, sinergi yang terbentuk akan semakin memperkuat komitmen guru terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, hal ini berujung pada peningkatan kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang menjadi garda terdepan dalam proses pendidikan. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk mendukung pencapaian ini, diantaranya adalah pelaksanaan supervisi akademik secara teratur, pemberdayaan guru dalam tim pengembang sekolah, pemberian penghargaan yang memotivasi, fasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Kelima strategi ini saling melengkapi dan bertujuan untuk membangun suasana kerja yang produktif, komunikatif, dan berorientasi pada mutu. Apabila strategi-strategi ini dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan, maka kita dapat berharap kinerja guru akan meningkat secara signifikan, baik dalam kompetensi pedagogik maupun profesionalisme mereka. Selanjutnya, peningkatan kinerja guru ini akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah serta pencapaian tujuan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah menghadapi berbagai hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak guru merasa nyaman dengan metode mengajar yang telah mereka gunakan, sehingga kurang terbuka terhadap inovasi atau pelatihan baru yang ditawarkan oleh sekolah. Selain itu, kurangnya motivasi intrinsik, rasa jenuh, serta beban administratif yang tinggi juga dapat mengurangi antusiasme guru untuk mengembangkan kompetensinya. Di sisi lain, kepala sekolah sering mengalami kesulitan dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif di lingkungan sekolah, terutama jika tidak mendapatkan dukungan penuh dari guru dan staf.

a. Kurangnya Motivasi Guru

Salah satu hambatan utama adalah rendahnya motivasi kerja guru, baik karena faktor internal seperti kejenuhan dan kurangnya penghargaan, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kepala sekolah seringkali kesulitan membangkitkan semangat guru jika tidak disertai dukungan sistem penghargaan yang memadai, seperti insentif atau pengakuan formal atas prestasi guru. Hal ini mengakibatkan guru tidak maksimal dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

b. Rendahnya Kompetensi Profesional Guru

Banyak guru yang belum mencapai tingkat kompetensi profesional yang memadai, terutama dalam hal penguasaan materi ajar, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan strategi pedagogis yang inovatif. Kepala sekolah menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja jika guru tidak memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pelatihan yang disediakan kadang tidak efektif karena tidak sesuai dengan kebutuhan aktual guru.

c. Terbatasnya Fasilitas dan Sumber Daya

Keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran juga menjadi hambatan serius. Kepala sekolah tidak bisa mendorong peningkatan kualitas pengajaran jika guru tidak memiliki akses ke media pembelajaran yang memadai, seperti laboratorium, perpustakaan, atau perangkat digital. Kondisi ini sering dijumpai di sekolah negeri di daerah yang kurang berkembang, sehingga berdampak langsung pada mutu pengajaran yang bisa diberikan oleh guru.

d. Kurangnya Dukungan dari Lingkungan Sekolah

Hambatan lainnya datang dari lemahnya budaya organisasi sekolah, seperti rendahnya semangat kerja tim, minimnya komunikasi antar guru dan kepala sekolah, serta lemahnya manajemen konflik. Ketika hubungan antar warga sekolah kurang harmonis, kepala sekolah kesulitan membangun iklim kerja yang sehat dan produktif. Hal ini berdampak pada efektivitas kolaborasi dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.

e. Keterbatasan Wewenang Kepala Sekolah

Meskipun kepala sekolah memegang peran penting dalam pengelolaan sekolah, wewenang mereka sering terbatas oleh kebijakan dari dinas pendidikan atau yayasan. Ini menjadi penghambat ketika kepala sekolah ingin memberikan reward atau punishment terhadap guru yang berprestasi atau bermasalah. Kebijakan yang sentralistik mengurangi fleksibilitas kepala sekolah dalam membuat keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja guru.

Meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan kompleks yang memerlukan peran aktif dan strategis dari kepala sekolah. Namun dalam praktiknya, kepala sekolah sering menghadapi berbagai hambatan seperti rendahnya motivasi guru, kurangnya kompetensi profesional, keterbatasan fasilitas, lemahnya budaya organisasi sekolah, serta terbatasnya wewenang dalam pengambilan keputusan. Hambatan-hambatan ini saling berkaitan dan dapat menghambat tercapainya tujuan peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dibutuhkan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, pemerintah, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya bertugas dalam aspek administratif, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang bertanggung jawab terhadap mutu pembelajaran. Melalui supervisi akademik yang berkala, dukungan terhadap pengembangan profesional, dan manajemen yang efektif, kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang positif bagi guru. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai motivator dan fasilitator berkontribusi dalam membangun budaya kerja kolaboratif dan inovatif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah dan guru PJOK SMA Negeri 2 Pariaman yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta didik yang telah berpartisipasi dan memberikan masukan berharga dalam analisis LKPD. Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing serta rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, motivasi, dan kontribusi pemikiran dalam penyusunan artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan perangkat ajar PJOK yang lebih inovatif dan sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A., & Martoyo. (2024). Pengertian : Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI). Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(2009).
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.
- Gunawan, H. (2012). Manajemen pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hamdani, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 8(1), 45–55.
- Hidayat, T. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Jurnal Kependidikan Indonesia, 5(1), 55–66.
- Lestari, F., & Ramdani, A. (2022). Hubungan supervisi kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah dasar. Jurnal Ilmiah Kependidikan Indonesia, 5(2), 89–97.
- Melfianora. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur. Open Science Framework, 1–3.
- Mulyasa, E. (2009). Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KTSP. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). Menjadi kepala sekolah profesional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslich, M. (2011). Manajemen pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.
- Purwanto, N. (2012). Administrasi dan supervisi pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2011). Administrasi dan supervisi pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, S. (2010). Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2013). Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sari, R. N., & Putra, M. (2022). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 45–60.

- Satori, D., & Komariah, A. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2005). *Kinerja guru dalam pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sudjana, N. (2011). *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sudrajat, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudrajat, A. (2020). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 134–145.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryosubroto, B. (2004). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto, B. (2009). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualitas guru di era global*. Jakarta: Erlangga.
- Suyatno, Y. (2016). Profesionalisme guru dan kompetensi mengajar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6(1), 120–131.
- Wulandari, N., & Sugiarto, R. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 210–219.
- Yusuf, R. (2021). Peran kepala sekolah dalam mendorong profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 9(2), 134–142.