



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU Di SMP NEGERI 1 ANAK TUHA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN AKADEMIK 2024/2025

¹ Eko Sriyanto, ² Eko Suncaka, ³ Sri Fatmawati

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: ekosriyanto66@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the role of school leadership in improving teacher performance at SMP Negeri 1 Anak Tuha, Lampung Tengah Regency during the 2024/2025 academic year. This research uses a qualitative descriptive method, with data collection through interviews, observations, and document analysis. The results indicate that the head of the school at SMP Negeri 1 Anak Tuha applies a transformational leadership model, focusing on teacher empowerment, providing a clear vision, and creating a conducive work environment. The principal is also actively involved in providing feedback and regularly monitoring teachers' performance. However, there are challenges such as limited resources and varying teacher motivation, which hinder the optimal implementation of teacher performance improvement policies. The training programs implemented face obstacles such as limited time and costs. This study concludes that transformational leadership has a significant impact on improving teacher performance, although its success depends on external and internal factors that need to be addressed further.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance, Educational Quality Improvement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah pada tahun akademik 2024/2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan guru, pemberian visi yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga aktif dalam memberikan umpan balik dan melakukan pemantauan kinerja guru secara berkala. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan motivasi guru yang bervariasi, yang menghambat implementasi kebijakan peningkatan kinerja guru secara optimal. Program pelatihan yang telah diterapkan masih menghadapi kendala dalam pelaksanaan, seperti keterbatasan waktu dan biaya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun keberhasilannya dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang perlu diatasi lebih lanjut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Peningkatan Kualitas Pendidikan

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan di suatu lembaga sekolah tidak hanya bergantung pada kualitas materi pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik, tetapi juga pada kinerja guru yang terlibat langsung dalam proses pendidikan tersebut (Rivai & Basri, 2022). Salah satu faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, memiliki peran strategis dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan profesionalisme guru (Untung, 2021). Di sisi lain, peningkatan kualitas pendidikan juga memerlukan dukungan dari seluruh elemen yang ada di lingkungan sekolah, terutama kepala sekolah, yang berfungsi sebagai motor penggerak dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang terkait dengan pembelajaran.

Dalam konteks SMP Negeri 1 Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah, yang merupakan salah satu lembaga pendidikan di wilayah tersebut, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu isu yang mendasar dan memerlukan perhatian serius. Meskipun banyak upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut, tantangan besar dalam meningkatkan kinerja guru masih terus ada. Salah satunya adalah bagaimana kepala sekolah dapat menjalankan peran kepemimpinan secara efektif untuk memotivasi dan mengarahkan guru agar lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan (Latifah et al., 2021). Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menyusun strategi yang tepat untuk mendorong kinerja guru agar mereka lebih produktif, profesional, dan berorientasi pada hasil yang diinginkan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru dapat meliputi beberapa hal, seperti pemberian arahan yang jelas, pemberian dukungan yang memadai, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi pengembangan kemampuan dan kompetensi guru (Putriardi et al., 2024).

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam praktiknya, banyak tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas tersebut. Berbagai faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan tugasnya dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor internal dapat berupa keterbatasan sumber daya, baik itu sumber daya manusia (termasuk kepala sekolah itu sendiri), sarana prasarana yang tidak memadai, serta dinamika internal dalam hubungan antarpersonel di sekolah. Sedangkan faktor eksternal dapat melibatkan pengaruh kebijakan pemerintah, peran masyarakat, serta perkembangan sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi sikap dan pola pikir guru dalam menjalankan tugas mereka.

Pada SMP Negeri 1 Anak Tuha, kepala sekolah dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa masalah yang dihadapi oleh

kepala sekolah adalah kurangnya komitmen sebagian guru terhadap tugas-tugasnya, keterbatasan pelatihan atau pengembangan profesionalisme guru, serta rendahnya tingkat motivasi guru dalam mengelola proses pembelajaran yang efektif. Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

Keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif dalam sekolah memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek kepemimpinan (Untung, 2021). Kepala sekolah tidak hanya sekedar mengatur atau memimpin, tetapi harus menjadi contoh dalam pengambilan keputusan, penerapan kebijakan, dan strategi pembelajaran. Salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah dapat menjadi sumber inspirasi bagi guru untuk bekerja lebih baik, meningkatkan profesionalisme mereka, serta menciptakan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan Pendidikan (Sutikno et al., 2022).

Untuk itu, penting bagi kepala sekolah untuk membangun hubungan yang baik dengan para guru. Hubungan yang terbuka, komunikasi yang efektif, dan pemahaman terhadap kebutuhan serta hambatan yang dihadapi guru menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah juga perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi dan pengembangan profesionalisme guru, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kompetensi guru (Prayitno et al., 2023).

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan dukungan dalam bentuk supervisi yang efektif. Supervisi ini tidak hanya bertujuan untuk mengawasi kinerja guru, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan bimbingan dan arahan yang konstruktif. Melalui supervisi yang baik, kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana kemampuan dan perkembangan guru, serta memberikan solusi atau saran dalam mengatasi kendala yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya (Hasan & Anita, 2022).

Di SMP Negeri 1 Anak Tuha, tantangan besar lainnya adalah kurangnya kolaborasi antara guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kolaborasi antar guru menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, karena dengan bekerja sama, guru dapat saling bertukar pengalaman, memperbaiki metode pembelajaran, serta menciptakan inovasi dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam kelas. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendorong terbentuknya budaya kolaborasi yang solid di antara para guru melalui berbagai forum atau kegiatan yang dapat meningkatkan kerjasama tim dalam mencapai tujuan pendidikan bersama.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menerapkan konsep manajemen berbasis sekolah (Darojat et al., 2022). Konsep ini memberikan ruang bagi sekolah untuk melakukan inovasi dalam pengelolaan kegiatan akademik dan non-akademik di sekolah. Dalam manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan dan memberdayakan guru untuk lebih aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di sekolah. Hal ini berfungsi untuk menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi dan misi sekolah, sehingga masing-masing elemen sekolah berperan dalam mewujudkan tujuan bersama.

Mengingat pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini akan membahas berbagai aspek kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Anak Tuha.

Dengan demikian, latar belakang penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Anak Tuha. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran mengenai tantangan, peran, serta strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berimbas pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2019). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti, yakni bagaimana kepala sekolah menjalankan kepemimpinan dalam konteks peningkatan kinerja guru, serta tantangan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang strategi dan kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan objektif mengenai keadaan yang ada di lapangan. Dalam

hal ini, peneliti akan mendeskripsikan kondisi kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian deskriptif ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau hubungan antar variabel, melainkan lebih untuk memahami dan menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata di SMP Negeri 1 Anak Tuha.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi (Hoy, 2010). Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala sekolah, beberapa guru, dan staf administrasi sekolah. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menggali pandangan, persepsi, dan pengalaman mereka terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Observasi partisipatif dilakukan oleh peneliti untuk melihat secara langsung dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam kegiatan sehari-hari. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebijakan sekolah, program peningkatan kualitas guru, serta data kinerja guru yang ada di SMP Negeri 1 Anak Tuha.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SMP Negeri 1 Anak Tuha, serta dokumen-dokumen sekolah yang relevan (Sidiq & Choiri, 2019). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Handoko et al., 2024). Data yang diperoleh akan dianalisis secara induktif, yaitu dengan cara mencari pola atau tema yang muncul dari data yang terkumpul, kemudian disusun untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam upaya ini, berbagai metode pengumpulan data telah digunakan, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang terkait. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan sejumlah temuan utama yang memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Berikut ini adalah hasil temuan yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha mengarah pada model kepemimpinan transformasional. Model ini ditandai oleh upaya kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi para guru dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa ia sangat menekankan pemberdayaan guru. Pemberdayaan ini melibatkan pemberian arahan yang jelas mengenai tujuan sekolah, serta mendukung guru melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Sebagai bagian dari model kepemimpinan transformasional, kepala sekolah aktif dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja guru, baik dalam bentuk penguatan positif maupun saran konstruktif yang bertujuan untuk perbaikan. Hal ini dilakukan melalui evaluasi berkala yang dilakukan kepala sekolah, di mana guru dapat menerima umpan balik yang membangun, dan diharapkan dapat lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana komunikasi yang terbuka antara dirinya dan guru dapat terjalin dengan baik.

Secara rutin, kepala sekolah mengadakan rapat bersama guru untuk mendiskusikan isu-isu seputar pembelajaran, kendala-kendala yang dihadapi, serta solusi-solusi yang bisa diterapkan. Pendekatan ini menempatkan guru pada posisi yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan strategi pembelajaran. Kepala sekolah mengedepankan prinsip kolaborasi dan inklusivitas dalam setiap kegiatan yang melibatkan guru, di mana setiap pendapat dari guru sangat dihargai. Dengan cara ini, guru merasa memiliki andil dalam pengambilan kebijakan, yang turut meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah ini mengutamakan pembangunan profesionalisme di kalangan guru, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga untuk menciptakan iklim sekolah yang positif, sehingga para guru merasa diberdayakan dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang selalu siap mendukung guru dalam berbagai hal, termasuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar.

2. Tantangan yang Dihadapi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Meskipun kepala sekolah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru, penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah terbatasnya sumber daya yang tersedia, baik itu fasilitas fisik yang mendukung pembelajaran maupun dalam hal pengembangan kompetensi guru. Sebagian besar guru di SMP Negeri 1 Anak Tuha mengeluhkan kurangnya akses terhadap pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam bidang teknologi pendidikan dan metode pembelajaran yang lebih inovatif.

Keterbatasan fasilitas fisik seperti ruang kelas yang tidak memadai atau kurangnya alat peraga yang dapat digunakan dalam pembelajaran menyebabkan guru kesulitan dalam memberikan pembelajaran yang efektif dan menarik. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka sering merasa terbatas dalam menyampaikan materi karena ruang kelas yang sempit atau kurangnya media pembelajaran yang interaktif. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas hasil belajar siswa.

Selain itu, ada juga tantangan internal yang dihadapi oleh para guru, seperti kurangnya motivasi untuk mengikuti kegiatan pembelajaran yang bersifat kolaboratif, seperti diskusi kelompok atau pembelajaran berbasis proyek. Beberapa guru lebih nyaman dengan metode pengajaran yang sudah mereka kuasai dan terbiasa, sehingga sulit bagi mereka untuk beradaptasi dengan metode baru yang lebih inovatif. Hal ini lebih disebabkan oleh kebiasaan

mengajar yang sudah mapan dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Selain itu, tantangan lainnya adalah beban administratif yang harus ditanggung oleh guru, yang sering kali mempengaruhi waktu yang bisa mereka alokasikan untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan metode pembelajaran baru.

Tantangan ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah telah berupaya keras untuk meningkatkan kinerja guru, beberapa faktor eksternal dan internal tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal.

3. Implementasi Program Peningkatan Kinerja Guru

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah telah melaksanakan berbagai program, seperti program pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogik dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Program pelatihan ini dilaksanakan dengan melibatkan berbagai narasumber yang berkompeten di bidangnya. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pembinaan secara langsung di kelas, untuk memberikan umpan balik dan memastikan bahwa para guru menerapkan metode yang sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan.

Namun, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program ini adalah ketidaksesuaian waktu yang dimiliki oleh guru dengan jadwal pelatihan. Sebagian besar pelatihan dan workshop yang diselenggarakan bertabrakan dengan jadwal mengajar guru, sehingga tidak semua guru dapat mengikuti program tersebut secara optimal. Selain itu, program pelatihan juga membutuhkan biaya yang cukup besar, yang sering kali menjadi kendala bagi kepala sekolah untuk mengadakan pelatihan yang lebih sering dan lebih mendalam. Hal ini mengakibatkan sebagian guru tidak mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan yang diselenggarakan.

Meskipun demikian, program-program peningkatan kinerja guru yang telah diterapkan kepala sekolah tetap memberikan dampak positif bagi sebagian besar guru. Pelatihan yang lebih fokus pada pengembangan kemampuan pedagogik dan penggunaan teknologi di kelas memberikan wawasan baru bagi guru dalam mengelola kelas dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik bagi siswa. Guru yang aktif mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri dalam mengimplementasikan metode pembelajaran baru yang lebih inovatif.

Namun, meskipun kepala sekolah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, proses evaluasi terhadap kinerja guru masih terkesan kurang sistematis. Evaluasi yang dilakukan terkadang hanya berdasarkan penilaian hasil ujian siswa, tanpa memperhatikan aspek-aspek lain yang penting dalam menilai kinerja guru, seperti kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa, kreativitas dalam pembelajaran, dan keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini membuat sebagian guru merasa bahwa evaluasi yang diterima tidak sepenuhnya mencerminkan usaha mereka dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru cukup signifikan. Kepala sekolah yang

menerapkan gaya kepemimpinan transformasional telah berhasil menciptakan suasana kerja yang positif di sekolah, di mana para guru merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang. Hal ini tercermin dari peningkatan kinerja beberapa guru yang secara aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan teknik-teknik pembelajaran baru dalam kelas. Guru-guru ini merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh dukungan dari kepala sekolah dalam upaya mereka meningkatkan kualitas pembelajaran.

Namun, pengaruh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru tidak sepenuhnya merata. Beberapa guru merasa kurang mendapat perhatian dan dukungan langsung dari kepala sekolah, terutama dalam hal pengembangan profesionalisme mereka. Sebagian guru merasa bahwa mereka tidak mendapat cukup perhatian dalam hal pembinaan yang bersifat lebih personal, terutama bagi guru yang baru atau yang mengalami kesulitan dalam mengelola kelas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah telah berusaha keras untuk meningkatkan kinerja guru, masih ada sebagian guru yang merasa terabaikan dalam proses tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun tantangan yang dihadapi cukup besar, pengaruh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru cukup positif. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berhasil menciptakan suasana yang kondusif bagi para guru untuk berkembang. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, kepala sekolah perlu mengatasi tantangan-tantangan yang ada, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya motivasi sebagian guru, serta kurangnya sistem evaluasi yang sistematis untuk menilai kinerja guru secara menyeluruh.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Bass (1985), yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional bertujuan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama melalui peningkatan semangat, inovasi, dan pengembangan pribadi. Dalam konteks kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha, kepemimpinan transformasional tercermin dalam cara kepala sekolah memberikan visi yang jelas kepada para guru tentang pentingnya peningkatan kualitas pendidikan, serta menggugah komitmen mereka untuk ikut serta dalam proses tersebut (Wacana et al., 2017).

Kepala sekolah tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan akademik semata, tetapi juga mengedepankan pengembangan profesionalisme para guru. Hal ini dilakukan dengan memberdayakan guru melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dan memberi mereka kesempatan untuk berkolaborasi. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai contoh yang baik dengan menunjukkan dedikasi, komitmen, dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. (Aisyah, 2014) Dengan demikian, kepala sekolah berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perkembangan pribadi para guru, yang merupakan elemen kunci dalam kepemimpinan transformasional.

Dalam penerapannya, kepemimpinan transformasional terbukti dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Guru yang merasa dihargai dan diberdayakan oleh kepala sekolah lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam berbagai program peningkatan kualitas pembelajaran, baik melalui pelatihan maupun kolaborasi antar guru. Ini sesuai dengan teori Bass yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja timnya. Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha telah berhasil menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan profesionalisme guru, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

2. Tantangan dalam Peningkatan Kinerja Guru

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah cenderung berhasil menciptakan suasana yang positif, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru cukup kompleks dan beragam. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang ada. Di SMP Negeri 1 Anak Tuha, fasilitas yang mendukung proses pembelajaran seperti ruang kelas yang memadai dan teknologi pendidikan yang modern masih menjadi masalah. Kekurangan sarana prasarana ini mempengaruhi proses pembelajaran yang berlangsung, karena keterbatasan ruang yang nyaman untuk belajar dapat menghambat interaksi antara guru dan siswa.

Selain itu, tantangan lainnya adalah kurangnya pelatihan atau workshop yang dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan mereka, terutama dalam hal teknologi pendidikan dan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Meskipun kepala sekolah berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan merencanakan pelatihan yang relevan, keterbatasan anggaran dan waktu menjadi kendala yang cukup besar dalam mewujudkan program pelatihan yang efektif dan menyeluruh. Bahkan, beberapa guru merasa pelatihan yang tersedia belum cukup memadai untuk meningkatkan keterampilan mereka secara maksimal.

Tantangan lain yang cukup signifikan adalah masalah motivasi dari sebagian guru. Meskipun kepala sekolah sudah berupaya untuk memotivasi guru melalui berbagai program, tidak semua guru menunjukkan respons yang positif. Beberapa guru merasa kurang termotivasi untuk mengikuti perkembangan teknologi pendidikan dan mengubah metode pengajaran mereka. Kebiasaan mengajar yang sudah mapan menjadi penghalang bagi sebagian guru untuk berinovasi dan mencoba metode pembelajaran baru (Tanjung et al., 2021). Hal ini memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan kreatif dari kepala sekolah untuk membangun motivasi yang lebih kuat di kalangan guru. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif atau penghargaan bagi guru yang menunjukkan kemajuan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Implementasi Program Peningkatan Kinerja Guru

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha telah melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pelatihan, workshop, serta pembinaan langsung dalam kegiatan pembelajaran. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pembelajaran. Salah satu bentuk pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan penggunaan

teknologi dalam pembelajaran, yang bertujuan untuk memperkenalkan guru pada alat-alat pembelajaran digital yang dapat memperkaya pengalaman belajar siswa (Hartati & Hasan, 2023).

Namun, pelaksanaan program ini masih terbatas. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Pelatihan yang dilakukan sering kali tidak dapat diikuti oleh seluruh guru, karena masalah jadwal yang berbenturan dengan kegiatan pembelajaran dan keterbatasan dana untuk menyelenggarakan pelatihan dalam jumlah besar. Hal ini membuat beberapa guru tidak dapat memperoleh manfaat maksimal dari program-program tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil dari peningkatan kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu ada alternatif pelatihan yang lebih fleksibel, seperti pelatihan berbasis daring yang dapat diakses oleh semua guru kapan saja dan di mana saja. Dengan demikian, semua guru dapat terlibat dalam program pengembangan profesional tanpa terkendala oleh waktu dan biaya.

Selain itu, meskipun kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya dalam memberikan pelatihan dan pembinaan, evaluasi terhadap pelaksanaan program-program ini masih belum sistematis dan terukur dengan baik. Kurangnya evaluasi yang objektif menyebabkan tidak semua guru merasa mendapatkan umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi yang lebih terstruktur dan menyeluruh terhadap pelaksanaan program peningkatan kinerja guru, agar hasilnya lebih terukur dan memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan di sekolah.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha terhadap kinerja guru cukup signifikan, meskipun terdapat tantangan yang cukup besar. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru (Oktavia et al., 2021). Guru yang merasa dihargai dan diberdayakan akan cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam program-program peningkatan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka di kelas.

Namun, untuk mencapai hasil yang lebih maksimal, kepala sekolah perlu mengatasi berbagai tantangan yang ada, seperti keterbatasan sumber daya dan masalah internal terkait motivasi guru. Kepemimpinan yang baik tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah, tetapi juga pada bagaimana kepala sekolah dapat mengatasi hambatan yang ada dan memotivasi guru untuk terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus beradaptasi dengan perubahan dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi, agar peningkatan kinerja guru dapat tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, keberhasilan tersebut sangat bergantung pada faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi implementasi kebijakan di sekolah. Kepala sekolah perlu terus beradaptasi dan mencari solusi atas tantangan yang ada agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha memainkan peran yang sangat signifikan dalam peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini, model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi para bawahannya dengan memberikan visi yang jelas, memberdayakan guru, serta mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan kualitas pendidikan. Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Anak Tuha telah berhasil menciptakan iklim kerja yang positif dengan mengedepankan profesionalisme dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan, yang terlihat dari tingginya motivasi guru untuk berpartisipasi dalam berbagai program pengembangan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang kondusif untuk pengembangan pribadi dan profesionalisme guru. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya partisipasi guru dalam pelatihan-pelatihan serta kolaborasi antar guru. Namun demikian, meskipun upaya kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru sangat terlihat, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru masih cukup kompleks. Keterbatasan sumber daya, baik dalam bentuk sarana prasarana maupun anggaran, menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kurangnya fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman dan teknologi pembelajaran yang canggih menjadi kendala yang menghambat proses pembelajaran yang optimal. Di sisi lain, keterbatasan waktu dan biaya untuk pelatihan serta rendahnya motivasi sebagian guru dalam mengikuti perkembangan teknologi pendidikan juga menjadi tantangan yang harus dihadapi kepala sekolah.

Program peningkatan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah, meskipun sudah cukup baik, masih terbatas dalam pelaksanaannya. Salah satu masalah utama adalah sulitnya menjangkau seluruh guru karena keterbatasan waktu dan biaya untuk menyelenggarakan pelatihan. Oleh karena itu, alternatif pelatihan yang lebih fleksibel seperti pelatihan daring atau pembelajaran mandiri menjadi solusi yang perlu dipertimbangkan. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi yang lebih sistematis terhadap program-program yang telah dilaksanakan agar hasilnya lebih terukur dan memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Anak Tuha.

Secara keseluruhan, meskipun tantangan dalam meningkatkan kinerja guru masih ada, kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Keberhasilan tersebut, meskipun dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal, sangat bergantung pada

kemampuan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang ada dan terus beradaptasi dengan perubahan untuk mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.
- Darojat, A. Z., Kulsum, U., & Iqbal, R. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU BERBASIS MADRASAH PADA MADRASAH IBTIDAIYAH AL KHOIRIYAH KOTA BANDAR LAMPUNG. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 432–440. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/254>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&q=administrasi+pendidikan&ots=Altwn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s
- Hartati, S., & Hasan, M. (2023). MANAJEMEN STRATEGI MENGGUNAKAN TQM DAN SWOT DALAM MENGANALISIS MAJU MUNDURNYA SEBUAH ORGANISASI. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 2(2), 14–23. <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/31>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. In Bandung: Alfabeta.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Muhtadiin*, 7(2), 107–108.
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 16–28. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/92>
- Prayitno, A., Handoko, C., & Yasin, M. (2023). Etos Kerja Kepala Sekolah di SMA Quran Darul Fattah Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung | Journal of Islamic Education and Learning. *Jurnal Islamic Education And Learning*, 2(1). <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/70>
- Putriardi, R., Matin, M., & Ahmad, M. (2024). Integrasi TQM dalam Kepemimpinan di Lingkup Perguruan Tinggi Teologi Kristen di Salatiga. *Jurnal Teologi Berita* <https://e-journal.sttberitahidup.ac.id/index.php/jbh/article/view/642>
- Rivai, V., & Basri. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 4613–4618. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.9004>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu

- Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*. <https://jurnal.maitreyawira.ac.id/jm/article/view/46>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
<https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Untung, S. (2021). *KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH SWASTA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*.
- Wacana, S., Tua, N., & Gaol, L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
<https://doi.org/10.24246/J.JK.2017.V4.I2.P213-219>