



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU DI SMAN 2 INDRALAYA TAHUN PELAJARAN 2024/2025

¹ Yulia Putri Marina, ² Esen Pramudya Utama, ³ Mustaqim Hasan

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

Email: yuliaputrimarina1234@gmail.com

Abstract

School leadership plays a crucial role in optimizing teacher performance at SMAN 2 Indralaya for the academic year 2024/2025. This study employs a qualitative approach with a case study design, gathering data through in-depth interviews, observations, and documentation from the principal, teachers, and teaching staff. The results show that the principal applies a participatory and collaborative leadership style that supports teachers' professional development. The principal also provides opportunities for teachers to attend training and conducts constructive evaluations to enhance their performance. However, challenges such as limited facilities and high administrative burdens hinder the optimization of teachers' performance. To overcome these challenges, the principal strives to improve facilities, reduce administrative burdens, and encourage the use of technology in learning. In conclusion, school leadership based on collaboration and attention to teachers' needs plays a vital role in enhancing teaching performance and the quality of education at the school.

Keywords: School Leadership, Teacher Performance, Professional Development

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMAN 2 Indralaya pada tahun pelajaran 2024/2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dari kepala sekolah, guru, dan staf pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif yang mendukung perkembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan serta melakukan evaluasi yang konstruktif guna meningkatkan kinerja mereka. Meski demikian, beberapa tantangan seperti keterbatasan sarana dan prasarana serta beban administratif yang tinggi menjadi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja guru. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah berusaha memperbaiki fasilitas dan mengurangi beban administratif, serta mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis kolaborasi dan perhatian terhadap kebutuhan guru sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengajaran dan kualitas pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pengembangan Profesional

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan masyarakat yang sangat mempengaruhi perkembangan bangsa dan negara (Alpian et al., 2019). Dalam dunia pendidikan, kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja guru (Akuntabilitas et al., 2015). Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan efektif, serta dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Hasan & Anita, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kinerja guru menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, yang harus mendapat perhatian khusus, terutama dari pimpinan di lingkungan sekolah. Di sini, kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan memainkan peran yang sangat besar dalam memimpin, mengarahkan, serta mengelola seluruh proses pembelajaran dan pengembangan kualitas guru di sekolah tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap kualitas pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertugas untuk mengelola administrasi sekolah, tetapi juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru (Latifah et al., 2021). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, termasuk kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru. Seorang kepala sekolah yang efektif akan mampu mengarahkan guru untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan kompetensi mereka, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif bagi semua pihak (Z & Darodjat, 2020).

Dalam konteks ini, SMAN 2 Indralaya sebagai salah satu sekolah menengah atas yang terletak di Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan, memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak generasi muda yang berkualitas. Keberhasilan SMAN 2 Indralaya dalam mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengajaran yang diberikan oleh para guru di sekolah tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya harus mampu mengoptimalkan kinerja guru agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Namun, meskipun kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, pada kenyataannya masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah kurangnya motivasi dan semangat kerja sebagian guru dalam melaksanakan tugas mengajar (Asmawati et al., 2018). Banyak guru yang merasa terhambat oleh berbagai masalah, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri, serta tekanan dari berbagai pihak yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, pengawasan

terhadap kinerja guru yang masih belum optimal juga menjadi faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran di SMAN 2 Indralaya.

Pentingnya peran kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru menjadi semakin jelas ketika kita mempertimbangkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di sekolah (Surajiyo et al., 2021). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengenali potensi setiap guru, memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, serta menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru (Sujarwo, 2017). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah harus dilihat sebagai salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan profesi secara berkelanjutan (Hartati & Hasan, 2023). Guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terus berkembang akan lebih mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik, serta lebih mampu menghadapi tantangan yang ada di dalam kelas. Kepala sekolah juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif agar guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada (Candra et al., 2023).

Selain itu, kepala sekolah juga perlu memperhatikan aspek psikologis guru. Suasana kerja yang kondusif dan mendukung akan membuat guru merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Akuntabilitas et al., 2015). Kepala sekolah harus dapat menciptakan budaya kerja yang baik di sekolah, di mana guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses pembelajaran (Surajiyo et al., 2021). Dengan cara ini, guru akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Prabu Mangku Negera, 2005). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap bagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis, yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, biasanya lebih berhasil dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru. Dalam hal ini, guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Safrodin et al., 2024).

Namun, tidak semua kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru yang ada di sekolah. Beberapa kepala sekolah mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih otoriter, yang dapat menimbulkan ketegangan dan ketidakpuasan di kalangan guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami karakteristik guru yang ada di sekolah, serta mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat menciptakan hubungan yang lebih baik dengan guru dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepemimpinan kepala sekolah juga tidak terlepas dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor eksternal yang penting adalah dukungan dari pemerintah dan masyarakat. Kepala sekolah perlu mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, baik itu dari pemerintah daerah, dinas pendidikan, maupun masyarakat setempat, agar dapat melaksanakan program-program peningkatan kualitas pendidikan dengan lebih efektif (Fatmawati et al., 2022). Dukungan dari pihak-pihak tersebut dapat berupa pendanaan, fasilitas pendidikan yang lebih baik, serta berbagai bentuk bantuan lain yang dapat menunjang keberhasilan pendidikan di sekolah.

Selain itu, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan perkembangan teknologi yang pesat, kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan TIK dalam proses pembelajaran di sekolah. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat membantu guru untuk lebih kreatif dalam mengajar, serta memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa. Kepala sekolah harus memberikan pelatihan kepada guru untuk dapat memanfaatkan teknologi dengan baik dalam proses pembelajaran (Safroedin et al., 2024).

Di SMAN 2 Indralaya, terdapat berbagai upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pelatihan-pelatihan berkala, penerapan evaluasi kinerja guru, serta penyediaan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Namun, meskipun telah dilakukan berbagai upaya tersebut, masih terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi. Salah satunya adalah kurangnya partisipasi aktif dari beberapa guru dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah. Beberapa guru juga masih merasa terbebani dengan tugas-tugas administratif yang mengganggu waktu mereka untuk berfokus pada pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMAN 2 Indralaya pada tahun pelajaran 2024/2025. Penelitian ini juga akan menggali bagaimana kepala sekolah dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut dan strategi-strategi apa saja yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan hasil penelitian

ini, diharapkan kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai cara-cara yang dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja guru di sekolah mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya, tetapi juga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan secara umum, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah lainnya dalam mengelola kinerja guru di sekolah-sekolah yang mereka pimpin, serta memberikan wawasan baru mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMAN 2 Indralaya pada tahun pelajaran 2024/2025. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait dengan dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (Sugiyono, 2019). Penelitian ini berfokus pada interpretasi fenomena yang muncul di SMAN 2 Indralaya, dan bukan pada pengukuran atau generalisasi hasil ke populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, metode kualitatif sangat sesuai untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan cara kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja tersebut.

Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian pada satu lokasi atau kasus spesifik yang dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks tertentu. SMAN 2 Indralaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena representatif dalam menggambarkan dinamika sekolah menengah atas yang berada di daerah perkotaan, dengan tantangan dan kondisi yang unik dalam pengelolaan pendidikan dan kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi (Handoko et al., 2024). Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, serta beberapa pihak terkait lainnya, seperti wakil kepala sekolah dan staf administrasi, untuk memperoleh informasi terkait dengan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mendalami aspek-aspek tertentu yang muncul dalam percakapan, namun tetap mempertahankan fokus pada topik yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan dan pengalaman informan terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru serta tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut.

Observasi dilakukan di ruang kelas dan ruang kerja para guru untuk melihat secara langsung bagaimana implementasi kebijakan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Peneliti mengamati interaksi antara kepala sekolah, guru, dan siswa, serta situasi yang ada di dalam kelas, guna memahami secara lebih mendalam bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat kinerja guru. Selain itu, observasi juga dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah, seperti pelatihan atau rapat evaluasi kinerja guru.

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan kebijakan kepala sekolah, seperti laporan kinerja guru, rencana kegiatan tahunan, serta kebijakan internal yang diterapkan di sekolah. Dokumen-dokumen ini memberikan gambaran mengenai kebijakan dan program-program yang telah diterapkan oleh kepala sekolah, serta bagaimana kebijakan tersebut tercermin dalam kinerja guru.

Analisis data dilakukan secara induktif, di mana data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan cara mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sidiq & Choiri, 2019). Data yang diperoleh akan dikelompokkan, dianalisis, dan dijelaskan berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, yakni kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Hasil analisis akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara kepala sekolah dalam menghadapi tantangan dan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 2 Indralaya.

Dengan pendekatan dan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana kepala sekolah berperan dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi kepala sekolah dan pihak terkait dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMAN 2 Indralaya dan sekolah-sekolah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMAN 2 Indralaya pada tahun pelajaran 2024/2025. Dalam bab ini, akan dibahas secara komprehensif mengenai hasil-hasil yang ditemukan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, observasi yang dilakukan di lapangan, serta dokumentasi yang tersedia. Semua data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai cara kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut, serta tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMAN 2 Indralaya

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 2 Indralaya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di sekolah ini cenderung bersifat partisipatif dan demokratis. Kepala sekolah berusaha membangun hubungan yang terbuka dengan guru dan staf lainnya, dengan cara melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, perencanaan kebijakan pendidikan, serta evaluasi dan peningkatan kualitas

pengajaran. Hal ini sejalan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang mendorong keterlibatan semua pihak dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif. Kepala sekolah berpendapat bahwa salah satu kunci keberhasilan pendidikan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa memiliki di antara para guru dan seluruh warga sekolah terhadap visi dan misi yang ditetapkan oleh sekolah.

Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang membuat keputusan strategis, tetapi juga sebagai fasilitator yang memfasilitasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah rutin mengadakan pertemuan dengan para guru untuk mendiskusikan berbagai masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Rapat evaluasi yang dilakukan setiap bulan menjadi salah satu ajang untuk berbagi informasi, membahas tantangan yang ada, serta mencari solusi bersama. Kepala sekolah juga memanfaatkan pertemuan ini untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru mengenai kinerja mereka dan memberikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik.

Namun, meskipun ada upaya untuk menerapkan kepemimpinan yang inklusif, tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana menjaga komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, terutama dalam hal pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan sekolah. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka kadang merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pengajaran dan peningkatan kualitas pendidikan, meskipun mereka mengakui bahwa kepala sekolah telah berusaha untuk mendengarkan dan mempertimbangkan masukan mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 2 Indralaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengambil beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Salah satu langkah tersebut adalah melalui pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan diri dan peningkatan kualitas pengajaran. Pelatihan-pelatihan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, metode pengajaran inovatif, serta cara-cara untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran.

Sebagian besar guru yang mengikuti pelatihan tersebut merasa bahwa mereka memperoleh manfaat yang besar dari kegiatan tersebut. Guru-guru tersebut merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan di kelas dan lebih percaya diri dalam mengimplementasikan metode pengajaran baru yang mereka pelajari. Misalnya, seorang guru mata pelajaran matematika menyatakan bahwa pelatihan mengenai penggunaan aplikasi pembelajaran berbasis teknologi telah membantunya dalam meningkatkan keterlibatan siswa dan membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik. Guru lain juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang

diberikan oleh kepala sekolah membantu mereka dalam meningkatkan teknik pengajaran yang dapat menyesuaikan dengan gaya belajar siswa yang berbeda-beda.

Meskipun demikian, beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa pelatihan yang diberikan kurang efektif karena kurangnya waktu untuk mengimplementasikan materi yang diajarkan. Beberapa guru merasa bahwa mereka belum mendapatkan cukup dukungan untuk mempraktikkan materi yang telah mereka pelajari dalam pelatihan, terutama terkait dengan penerapan teknologi dalam pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan waktu lebih bagi guru untuk berlatih dan mengaplikasikan apa yang telah mereka pelajari melalui pelatihan, serta memberikan pendampingan lebih lanjut agar materi pelatihan dapat benar-benar diterapkan di kelas.

Evaluasi Kinerja Guru dan Pemberian Umpan Balik

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan kepala sekolah adalah cara kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Di SMAN 2 Indralaya, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru secara rutin, baik melalui observasi langsung di kelas maupun dengan melihat hasil ujian dan perkembangan siswa. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana guru telah melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah, serta untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki. Kepala sekolah melakukan evaluasi ini dengan memperhatikan beberapa indikator, seperti kualitas pengajaran, kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, serta penggunaan teknologi dan media dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa puas dengan proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Guru-guru merasa bahwa evaluasi yang dilakukan cukup adil dan objektif, serta memberikan mereka kesempatan untuk memperoleh umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja mereka. Namun, ada beberapa guru yang merasa bahwa evaluasi tersebut cenderung terlalu menekankan pada hasil ujian siswa sebagai tolok ukur utama dalam menilai kinerja guru. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa evaluasi tersebut kurang mencerminkan upaya mereka dalam meningkatkan proses pembelajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka berharap agar kepala sekolah dapat memperhatikan lebih banyak faktor dalam melakukan evaluasi kinerja guru, seperti kualitas interaksi di dalam kelas dan cara-cara inovatif yang digunakan oleh guru untuk membuat pembelajaran menjadi lebih efektif.

Setelah evaluasi dilakukan, kepala sekolah memberikan umpan balik kepada guru dalam bentuk rapat atau diskusi individu. Dalam sesi ini, kepala sekolah memberikan masukan mengenai kekuatan dan kelemahan dalam kinerja guru serta menyarankan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja tersebut. Sebagian besar guru mengaku merasa termotivasi setelah menerima umpan balik dari kepala sekolah, karena umpan balik tersebut disampaikan dengan cara yang mendukung dan mendorong mereka untuk terus berkembang.

Tantangan dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

Meskipun kepala sekolah telah melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya beberapa tantangan yang masih dihadapi dalam proses tersebut. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya fasilitas dan sarana pendukung yang memadai. Guru di SMAN 2 Indralaya mengungkapkan bahwa beberapa fasilitas yang ada, seperti ruang kelas, alat bantu mengajar, dan sarana teknologi, masih terbatas. Fasilitas yang kurang memadai ini tentu saja mempengaruhi efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Beberapa guru merasa bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya mengimplementasikan metode pengajaran yang telah mereka pelajari dalam pelatihan karena keterbatasan sarana dan prasarana yang ada.

Selain itu, beban administratif yang cukup tinggi juga menjadi tantangan bagi guru. Banyak waktu yang harus digunakan untuk menyelesaikan tugas administratif, seperti pengisian laporan, pencatatan data siswa, dan kegiatan administratif lainnya. Hal ini membuat guru merasa terbebani dan tidak memiliki cukup waktu untuk berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas. Sebagian besar guru berharap agar beban administratif dapat dikurangi, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan diri.

Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya motivasi sebagian guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Meskipun kepala sekolah berusaha memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, tidak semua guru merasa termotivasi untuk berpartisipasi. Beberapa guru menganggap pelatihan yang diberikan tidak terlalu relevan dengan kebutuhan mereka di kelas. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi kepala sekolah untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan minat guru, agar mereka merasa lebih tertarik untuk berpartisipasi.

Strategi yang Diterapkan oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya telah menerapkan beberapa strategi untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan mengoptimalkan kinerja guru. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah dengan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Kepala sekolah berusaha memperkenalkan teknologi kepada guru dan siswa, dengan harapan teknologi dapat meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran dan mempermudah siswa dalam mengakses informasi. Penggunaan teknologi ini juga diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran dan membuat proses belajar menjadi lebih menarik.

Selain itu, kepala sekolah juga berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kolaborasi antara guru. Dengan membangun budaya kolaboratif, kepala sekolah berharap guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan guru, dengan memberikan kesempatan untuk beristirahat dan mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Di sisi lain, kepala sekolah juga berencana untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang ada di sekolah, termasuk memperbaiki fasilitas ruang kelas dan menambah alat bantu mengajar yang diperlukan. Meskipun tantangan-tantangan tersebut belum sepenuhnya teratasi,

langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru di masa yang akan datang.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Namun, masih ada beberapa tantangan yang harus dihadapi, seperti kurangnya fasilitas yang memadai dan beban administratif yang tinggi. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah dapat terus berinovasi dan mengatasi tantangan-tantangan tersebut untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi para guru, sehingga kinerja mereka dapat terus meningkat dan berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMAN 2 Indralaya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 2 Indralaya memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja guru. Kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif, dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting dan memberikan mereka ruang untuk berbicara serta menyampaikan ide-ide dalam pertemuan-pertemuan yang rutin diadakan. Selain itu, kepala sekolah juga berhasil membangun hubungan yang baik antara dirinya dengan para guru, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengajaran. Kepemimpinan yang berbasis pada kolaborasi ini juga tercermin dalam pelaksanaan berbagai kebijakan yang mendorong guru untuk terus berkembang, baik dari segi kompetensi profesional maupun dalam hal motivasi kerja. Salah satu contoh nyata dari langkah yang diambil kepala sekolah adalah dengan memberikan peluang bagi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan pengajaran di kelas, yang bertujuan untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Selain itu, evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah juga cukup efektif dalam memberikan umpan balik kepada guru untuk memperbaiki kinerja mereka, meskipun perlu ada penyesuaian agar lebih menyeluruh dan tidak hanya terfokus pada hasil ujian siswa.

Namun, meskipun banyak upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan yang harus dihadapi dalam mengoptimalkan kinerja guru. Tantangan utama yang muncul adalah terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah, yang menghambat implementasi metode pengajaran yang lebih inovatif dan berbasis teknologi. Beberapa guru merasa bahwa fasilitas yang ada belum cukup mendukung untuk menciptakan suasana belajar yang ideal. Selain itu, beban administratif yang tinggi juga menjadi kendala bagi guru dalam melaksanakan tugas utama mereka sebagai pengajar. Banyak waktu yang harus digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, sehingga mereka merasa kurang fokus dalam

melakukan kegiatan pengajaran dan pengembangan diri. Guru juga menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi diri untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh sekolah, terutama jika pelatihan tersebut dirasa kurang sesuai dengan kebutuhan dan konteks pengajaran yang mereka jalani.

Meski demikian, kepala sekolah telah berupaya untuk mengatasi tantangan ini dengan terus berinovasi dalam menciptakan kebijakan yang mendukung. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain dengan memperkenalkan teknologi dalam proses pembelajaran dan membangun budaya kolaboratif antar guru. Kepala sekolah juga berencana untuk memperbaiki fasilitas yang ada di sekolah serta mengurangi beban administratif bagi guru, agar mereka bisa lebih fokus dalam melaksanakan tugas pengajaran. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja guru akan semakin optimal dan berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan di SMAN 2 Indralaya di masa yang akan datang. Penelitian ini menyarankan agar kepala sekolah terus memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan profesional guru untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
<https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). PENTINGNYA PENDIDIKAN BAGI MANUSIA. *JURNAL BUANA PENGABDIAN*, 1(1), 66–72.
<https://doi.org/10.36805/JURNALBUANAPENGABDIAN.V1I1.581>
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Candra, W. A., Hasan, M., & Sugiran. (2023). TANTANGAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 DIGITAL. *UNISAN JURNAL*, 1(5), 301–310. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1555>
- Fatmawati, S., Jamal, N. A., Al-Ma'arif, S., & Kanan, W. (2022). KENDALA-KENDALA KINERJA GURU ERA COVID 19. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/165>
- 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&dq=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>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 70–81. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/99>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Safroodin, S., Chotimah, C., & Junaris, I. (2024). Pemanfaatan Aplikasi Evaluasi Diri Madrasah sebagai Sistem Informasi Eksekutif dalam Pengambilan Keputusan Strategis di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhtaduun. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(3), 1297–1306. <https://doi.org/10.54082/JUPIN.498>
- 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*.
- Sujarwo, A. (2017). PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & ... (2021). ... Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi *JMBI UNSRAT (Jurnal* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/36015>
- Z, Z., & Darodjat, D. (2020). EFEKTIFITAS PEMBINAAN RELIGIUSITAS LANSIA TERHADAP PERILAKU KEAGAMAAN (STUDI PADA LANSIA AISYIYAH DAERAH BANYUMAS) Kehidupan manusia dimulai ketika manusia lahir dengan dibekali fitrah oleh Allah SWT kemudian menjadi seorang bayi kemudian tumbuh menjadi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 21(1), 69–80.