PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU**Oleh****Ashilla Oktaviana Putri¹, Relia Fauziyyah Salsabila², Arita Marini³****^{1,2,3}Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri****Jakarta****E-mail: ¹ashillaunj@gmail.com, ²relreliaaa@gmail.com, ³aritamarini@unj.ac.id**

Article History:*Received: 16-05-2023**Revised: 24-05-2023**Accepted: 19-06-2023***Keywords:***Principal Leadership,
Teacher's Performance,
Professional Development*

Abstract: *This research presents findings and discussions on the role of school principals' leadership in enhancing teachers' performance in schools. Leadership in the educational context is defined as the effort of a leader to influence individuals and groups towards specific goals. The study portrays leadership as a crucial factor in creating an environment conducive to teachers' professional development. Principals not only function as administrative managers but also as visionary leaders capable of motivating, empowering, and providing strategic guidance to their staff. Through their multifaceted role, principals effectively manage human resources, facilitate professional development, and foster a positive work culture to enhance educational quality. The research underscores that school principals' leadership involves not just leading but also guiding and inspiring the entire school community towards collective success*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar fundamental masyarakat, berfungsi sebagai katalis untuk pertumbuhan pribadi, perkembangan sosial, dan kemajuan ekonomi (Tan & Low, 2019). Di dunia yang berubah dengan cepat saat ini, kebutuhan untuk meningkatkan kinerja layanan pendidikan menjadi sangat penting (Laal et al., 2014). Pendidikan tidak terlepas dari peranan pelaksana pendidikan seperti guru dan kepala sekolah. Untuk merealisasikan pendidikan yang bermutu, tentu dibutuhkan keterampilan yang baik dari para pelaksana pendidikan, salah satunya kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pilar utama dalam proses berjalannya pendidikan, artinya pemimpin dari pendidikan itu sendiri. Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan memainkan peran yang sangat vital dalam menentukan kualitas dan keberhasilan proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, peran seorang kepala sekolah tidak hanya sebatas administratif, namun juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan di suatu lembaga pendidikan. Salah satu aspek penting yang menjadi fokus perhatian dalam konteks ini adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, dan oleh karena itu, peran

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi sangat penting untuk diperhatikan dan dipahami dengan baik. Sebab, kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru dan, akhirnya, meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Namun, dalam konteks yang kompleks dan dinamis dalam dunia pendidikan, masih banyak tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru. Tantangan tersebut mencakup berbagai faktor, seperti perubahan kebijakan pendidikan, lingkungan kerja yang kompleks, serta perbedaan dalam kebutuhan dan harapan individu guru. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami permasalahan-permasalahan ini serta relevansinya dalam konteks manajemen pendidikan.

Permasalahan penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, di mana kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Dalam konteks sekolah dasar, kinerja guru yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memajukan pembelajaran siswa.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis mendalam terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan memahami peran, strategi, dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam konteks manajemen pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif di sekolah-sekolah. Adapun ruang lingkup penelitian ini terbatas pada analisis terhadap konsep dan implementasi kepemimpinan kepala sekolah, serta dampaknya terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (*library research*) untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. Menurut Creswell (2014), kajian pustaka adalah metode yang efektif untuk mendapatkan gambaran menyeluruh dari berbagai perspektif teoritis dan empiris yang telah ada. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi pengumpulan literatur dari berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian yang relevan. Literatur yang dipilih berdasarkan kriteria seleksi yang meliputi relevansi topik, tahun publikasi, dan kredibilitas sumber. Analisis dilakukan dengan membaca secara kritis untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan temuan penting. Selanjutnya, sintesis temuan dilakukan untuk mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hasil analisis ini kemudian disusun dalam laporan ilmiah yang mencakup pendahuluan, tinjauan literatur, metode, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan memberikan rekomendasi praktis bagi para praktisi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni yang terus berkembang dan beradaptasi dengan tantangan dan kebutuhan zaman. Bayangkan seorang pemimpin sebagai seorang konduktor orkestra, yang tidak hanya memastikan setiap alat musik dimainkan dengan sempurna, tetapi juga menyatukan semuanya untuk menciptakan harmoni yang indah. Dalam konteks ini, para ahli memiliki pandangan yang beragam namun saling terkait tentang konsep kepemimpinan, yang mencerminkan kompleksitas dan dimensi yang luas dari peran seorang pemimpin. Said (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Definisi ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam memobilisasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang spesifik dalam konteks yang berbeda-beda. Lebih lanjut, Julaiha (2019) menekankan bahwa pengaruh pemimpin adalah elemen kunci dalam kepemimpinan. Dia menggarisbawahi bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan tindakan pengikutnya adalah inti dari proses kepemimpinan.

Samsul Arifin (2019) memperluas pemahaman ini dengan menambahkan bahwa kepemimpinan bertujuan untuk mengubah perilaku orang lain demi mencapai tujuan bersama maupun individu. Ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang mencapai tujuan kolektif, tetapi juga tentang membantu individu dalam organisasi untuk mencapai potensi dan tujuan pribadi mereka. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas yang melibatkan menggerakkan, memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pandangan ini menyoroti peran aktif pemimpin dalam berbagai fungsi manajerial yang diperlukan untuk mengarahkan organisasi menuju keberhasilan.

Hanafi, Almy, dan Tirtana Siregar (2018) melengkapi definisi kepemimpinan dengan mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menjalankan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Mereka menyoroti bahwa berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transaksional dan transformasional, memainkan peran penting dalam bagaimana pemimpin berinteraksi dengan pengikut dan bagaimana mereka mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan mencakup tidak hanya aspek pengaruh dan perubahan perilaku, tetapi juga strategi dan metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain dalam konteks yang beragam.

Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran yang sangat aktif dalam memenuhi kebutuhan para pendidik, peserta didik, dan sekolah secara keseluruhan. Menurut Julaiha (2019), kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga harus berperan sebagai pemimpin visioner yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan seluruh elemen sekolah, mulai dari guru, siswa, hingga komunitas sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan unik dari setiap komponen sekolah dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mencapainya.

Minsih, Rusnilawati, dan Mujahid (2019) menambahkan dimensi lain dengan menggambarkan kepala sekolah sebagai motivator. Mereka menjelaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator tidak terbatas pada pemberian motivasi langsung, tetapi

juga melibatkan mendorong guru untuk mengembangkan diri mereka melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan dan diklat. Ini penting karena pengembangan profesional guru secara berkelanjutan akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan dalam memotivasi, tetapi juga dalam menciptakan budaya pengembangan diri yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Widdy (2020) menekankan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru serta tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah harus memastikan bahwa staf memiliki kesempatan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Hal ini mencakup pemberian dukungan untuk pengembangan profesional, serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan inovasi.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus menjalankan peran yang multifaset, yang melibatkan kepemimpinan visioner, pemberian motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Kepala sekolah harus dapat memahami dan memenuhi kebutuhan beragam dari seluruh komunitas sekolah, mendorong pengembangan diri secara berkelanjutan, dan memastikan bahwa semua anggota staf memiliki peluang untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal. Ini menuntut kepala sekolah untuk tidak hanya menjadi pemimpin yang inspiratif, tetapi juga menjadi manajer yang efektif dalam mengelola sumber daya dan memfasilitasi peningkatan kualitas pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai kesuksesan dan tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepemimpinan kepala sekolah, menurut Setiyadi (2021), adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memengaruhi berbagai pihak yang terkait dengan sekolah, termasuk guru, tenaga administrasi, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya, melalui komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya mengarahkan dan mengelola, tetapi juga mampu berkomunikasi dengan baik untuk membangun hubungan yang solid dan memotivasi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Pengaruh yang dimiliki kepala sekolah harus dapat mendorong seluruh komunitas sekolah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan itu, Suhardi (2018) menjelaskan bahwa seorang pemimpin adalah individu yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekerasan atau paksaan. Kepemimpinan, dalam konteks ini, adalah kemampuan, sifat, atau perilaku dari pemimpin tersebut yang memungkinkan dia untuk mempengaruhi atau diikuti oleh orang lain. Ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya tergantung pada otoritas formal atau posisi, tetapi lebih pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui tindakan dan perilaku yang menunjukkan integritas, kepercayaan, dan keadilan.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus memainkan peran sentral sebagai pemimpin yang memengaruhi berbagai komponen sekolah melalui komunikasi dan perilaku yang positif. Kepala sekolah harus mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota komunitas sekolah untuk bekerja sama

mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada otoritas atau posisi, tetapi juga pada kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, menunjukkan teladan yang baik, dan membangun hubungan yang kuat dengan semua pemangku kepentingan. Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadi sosok yang mampu memengaruhi dan membimbing komunitas sekolah melalui pendekatan yang integratif dan inspiratif, menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja

Kinerja karyawan, menurut Adhari (2020), dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja ini mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan dalam tugasnya.

Fadil Sandewa (2018) memberikan perspektif bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kinerja ini ditekankan dalam konteks yang legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Sinaga (2020) menambahkan bahwa kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan kemampuan individu untuk berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil konkret dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, tetapi juga relevansi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kepatuhan terhadap nilai-nilai moral dan etika yang berlaku. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk memanfaatkan wewenang dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pengertian Kinerja Guru

Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien. Evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek pengajaran langsung, tetapi juga mencerminkan sejauh mana guru mampu mengelola kelas dan memfasilitasi pembelajaran yang interaktif dan mendidik. Selain itu, evaluasi kinerja guru juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan adanya evaluasi kinerja yang terstruktur, sekolah dapat memberikan dukungan yang tepat kepada guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap kemajuan pendidikan siswa.

Kinerja guru, menurut Asterina dan Sukoco (2019), adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup beberapa aspek penting seperti perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi

belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Pendekatan ini menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan guru dalam mengelola kelas dan memfasilitasi kondisi belajar yang kondusif bagi siswa.

Syarwani, dkk. (2018), menjelaskan bahwa kinerja guru terkait dengan tugas mengajar atau pembelajaran, sehingga kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam menyediakan berbagai pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi siswa sesuai dengan perkembangan pemikiran mereka. Pemahaman ini menyoroti pentingnya guru dalam memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan intelektual siswa melalui pengajaran yang efektif dan relevan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari berbagai tugas mengajar yang dilakukan oleh guru. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup penyampaian materi yang tepat dan relevan, tetapi juga kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Kinerja guru juga dinilai dari kemampuannya dalam mengelola kelas, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa secara sistematis. Dengan demikian, kinerja guru memiliki peran krusial dalam membentuk kualitas pendidikan dan mengarahkan prestasi belajar siswa ke arah yang lebih baik.

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja guru memainkan peran yang krusial dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup infrastruktur fisik yang memadai, tetapi juga budaya sekolah yang mendukung, kepemimpinan yang visioner, serta sistem yang memfasilitasi pengembangan profesional secara berkelanjutan. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang positif cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pengajaran dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Imron (2018), kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal seperti persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan, dan emosi. Sementara itu, faktor eksternal seperti kepemimpinan, struktur organisasi, budaya sekolah, lingkungan belajar, orang-orang di sekitarnya, dan imbalan yang diterima juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas pengajaran guru. Imron menekankan bahwa kondisi internal dan eksternal yang beragam dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja mengajar guru.

Widya (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi rasa dedikasi, kepribadian personal, pengembangan profesi, kemampuan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Pendapat ini menyoroti pentingnya dukungan lingkungan kerja yang memungkinkan guru untuk berkembang secara profesional dan pribadi, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses pendidikan.

Suhardi (2019) mengidentifikasi bahwa kemampuan, motivasi, dan human performance adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Pandangan ini menegaskan bahwa kualitas kinerja guru tidak hanya tergantung pada kompetensi akademis atau keterampilan teknis semata, tetapi juga pada motivasi dan dukungan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan

kinerja guru yang efektif memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, bersama dengan motivasi intrinsik dan dukungan profesional, adalah kunci dalam memfasilitasi peningkatan kualitas pengajaran guru dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan lembaga fungsional dimana memiliki tugas yaitu memimpin serta memberikan pengarahan dalam suatu lembaga pendidikan yang menyebabkan terjadinya proses pembelajaran. Menurut (Setiyati, 2016) kepala sekolah merupakan seorang yang memastikan titik pusat serta irama sesuatu sekolah. Sebab sekolah ialah lembaga yang bertabiat lingkungan, hingga sekolah selaku organisasi membutuhkan koordinasi. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah pula. Kepala sekolah sukses apabila mereka menguasai keberadaan sekolah selaku organisasi yang ada di lingkungan dan sanggup melakukan peranan kepala sekolah selaku seorang yang diberi tanggungjawab untuk memajukan sekolah.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah bertanggung jawab memberikan arahan dan panduan kepada guru dalam proses pembelajaran, serta menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan kompetensi guru (Mulyasa, 2018). Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), kepala sekolah memiliki tujuh peran utama yang sangat berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja guru. Pertama, sebagai educator (pendidik), kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan pengembangan profesional guru berjalan dengan baik. Mereka harus mampu memfasilitasi berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan guru. Contohnya adalah mengadakan workshop rutin yang membahas strategi pengajaran inovatif atau melibatkan ahli pendidikan dalam seminar untuk memperkenalkan teknik terbaru dalam pendidikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan teknis guru sehingga mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas tinggi. Sebagai seorang educator, kepala sekolah juga harus proaktif dalam memantau kebutuhan pengembangan profesional dan mendukung upaya pembaharuan kurikulum agar sesuai dengan tuntutan zaman.

Kedua, sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya sekolah yang efektif. Mereka harus mampu mengelola anggaran dengan baik untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, termasuk dalam hal pengadaan bahan ajar yang mutakhir dan peningkatan infrastruktur sekolah. Misalnya, kepala sekolah dapat memprioritaskan penggunaan dana untuk meningkatkan fasilitas kelas yang mendukung metode pembelajaran interaktif. Kemampuan manajerial yang baik akan memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efisien dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Ketiga, sebagai administrator, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua kegiatan administratif di sekolah berjalan dengan lancar dan efisien. Ini mencakup tugas-tugas seperti merancang prosedur penerimaan siswa yang transparan, mengelola

dokumentasi sekolah dengan baik, serta memastikan bahwa semua aturan dan kebijakan sekolah diterapkan dengan benar. Administrasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan yang terstruktur dan tertib, yang pada gilirannya mendukung proses pembelajaran dan kinerja guru yang lebih baik.

Keempat, sebagai supervisor (penyelia), kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan supervisi terhadap kinerja guru. Ini termasuk melakukan observasi kelas secara berkala, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung guru dalam pengembangan profesional mereka. Umpan balik yang diberikan harus fokus pada area yang perlu ditingkatkan dan memberikan solusi praktis untuk perbaikan. Pengawasan yang efektif dari kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru, serta membantu mereka untuk terus berkembang dalam profesi mereka.

Kelima, sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas bagi seluruh anggota sekolah, termasuk guru. Mereka harus memiliki visi dan misi yang jelas dan mampu menyampaikannya kepada staf sekolah untuk membangun semangat kolaborasi. Kepala sekolah yang efektif sebagai pemimpin dapat menciptakan budaya sekolah yang positif dan inovatif, di mana guru termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif baru dan mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Keenam, sebagai pencipta iklim kerja, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini mencakup menciptakan suasana di mana guru merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja secara produktif. Kepala sekolah dapat mengadakan kegiatan apresiasi atau memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk motivasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

Ketujuh, sebagai wirausahawan, kepala sekolah harus kreatif dalam menciptakan inovasi dan peluang baru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mereka dapat mengembangkan program ekstrakurikuler yang menarik dan relevan bagi siswa, serta menjalin kemitraan dengan pihak eksternal, seperti industri atau universitas, untuk menyediakan kesempatan pengembangan lebih lanjut bagi guru dan siswa. Inovasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan berorientasi pada masa depan.

KESIMPULAN

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dan multifaset dalam memimpin sekolah. Mereka tidak hanya berperan sebagai pendidik, manajer, dan administrator, tetapi juga sebagai supervisor, pemimpin, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Sebagai pendidik, mereka bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pengembangan kurikulum yang relevan. Sebagai manajer, mereka mengelola sumber daya sekolah untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Sebagai administrator, mereka memastikan kelancaran kegiatan administratif sekolah. Sebagai supervisor, mereka memberikan umpan balik konstruktif terhadap kinerja guru. Sebagai pemimpin, mereka menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Sebagai pencipta iklim kerja, mereka menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif. Dan sebagai wirausahawan, mereka menciptakan inovasi dan peluang baru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan memainkan peran-peran ini secara efektif, kepala sekolah dapat signifikan dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru serta keseluruhan efektivitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295-5301.
- [2] Karwanto, E. M. Q. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 271-284.
- [3] Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah.
- [4] Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- [6] Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12-18.
- [7] Rusman. (2018). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [8] Sagala, S. (2017). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- [10] Sholeh, M. (2016). Keefektifan Per`an Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. 1(1). 41-54
- [11] Sudrajat, A. (2016). *Kepala Sekolah yang Efektif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Suyanto, E. (2019). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- [13] Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 2036-2043.
- [14] Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- [15] Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

668

JPDSH

Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora

Vol.3, No.9, Juli 2024

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN