KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Ratna Kusuma Dewi¹, Nani Kurniasari², Windriati³, Ngurah Ayu Nyoman M⁴

¹SD Negeri 01 Dororejo, ²SD Negeri Bandarharjo 02,

³SD Negeri 04 Tegalsari, ⁴UPGRIS

ratnakusumadewi17@gmail.com, nanikurnia1975@gmail.com,

windriati1983@gmail.com, ngurahayunyomanm@upgris.ac.id

ABSTRACT

The role of the principal as a leader must be distinct from the existing leadership style. The leadership style of a top school influences teachers' good and bad performance in the school institution where they teach. The purpose of this article is to find out: (1) The leadership style of the principal of SD Negeri 01 Dororejo. (2) Teacher Performance at SD Negeri 01 Dororejo. This research uses a qualitative approach with the case study method, with a single case study type. Researchers used data collection techniques using observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and concluding the data that has been presented and reduced in guaranteeing the validity of the data using triangulation techniques and sources. The results of the study concluded that the leadership of the principal of SD Negeri 01 Dororejo uses two leadership styles, namely the authoritarian leadership style, in disciplining teachers in daily attendance and completing administration. In comparison, in the following leadership style, namely the democratic leadership style, the principal gives freedom for teachers to develop their abilities in various activities.

Keywords: *leadership style, principal, teacher performance*

ABSTRAK

Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tak lepasnya dari gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memberikan pengaruh dalam baik dan buruknya kinerja guru dalam sebuah lembaga sekolah tempat mengajarnya. Tujuan artikel ini untuk mengetahui: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 01 Dororejo. (2) Kinerja Guru di SD Negeri 01 Dororejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dengan jenis studi kasus tunggal. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah dipaparkan dan direduksi. Dalam menjamin keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian

disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 01 Dororejo menggunakan dua gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan Otoriter dalam mendisiplinkan guru dalam kehadiran sehari –hari dan penyelesaian administrasi. Sedangkan gaya kepemimpinan selanjutnya yakni gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai kegiatan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru

A. Pendahuluan

Kunci dari kesuksesan sebuah lembaga dalam mencapai visi dan misi yakni kepala sekolah sebagai kepala dan tubuh yang bergerak dan sebagai symbol dari bawahan atau karyawan yang bekerja dengan benar sesuai dengan perintah atasan. Kerja tim yang solid sangat di butuhkan lembaga–lembaga pendidikan dengan panduan dari atasan Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Kepemimpinan yaitu sebuah kegiatan melalui proses dalam mempengaruhi bawahan untuk pencapaian tujuan sebuah lembaga. Dalam mencapai tujuan peran kepala sekolah sangat dibutuhkan sebagai seorang pemimpin, Hayati, R. (2019). Seorang kepala sekolah memiliki fungsi yakni dalam mempengaruhi kinerja guru dengan harapan seluruh guru dapat bekerja dengan semangat dan ikhlas Istijarti, A. (2023). Keefektifan dari kepemimpinan kepala sekolah tidak memandang jenis kelamin, keefektifan ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diemban di tempatnya, hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan

yang efektif serta efisien merupakan salah satu dorongan yang dapat diberikan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah. Peran kepala sekolah juga dapat ditinjau dari caranya dalam memberikan pembinaan guru dengan tujuan agar guru memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru tersebut meliputi pelaksanaan tugas dalam kegiatan belajar mengajar dengan tegas, jujur, serta memiliki tanggung jawab, Ikhsandi, fM.R. H., & Ramadan,Z. H. (2021). Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memberikan pengaruh dalam baik dan buruknya kinerja guru dalam sebuah lembaga sekolah tempat mengajarnya. Hal ini disebabkan kemajuan sebuah lembaga berimbas pada mutu yang dimiliki oleh sebuah lembaga, hal ini tentunya didukung oleh kinerja guru yang baik Istijarti, A. (2023). Menurut pendapat Oktarina, W., dkk (2022) bahwa beberapa aspek yang dapat dinilai dari kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya yakni kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal, meliputi: (1)

kemampuan teknik yakni mengenai kemampuan wawasan, pengetahuan, metode, teknik dan media yang digunakan para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat dimiliki dari pelatihan–pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan. (2) Kemampuan konseptual, mengenai seberapa jauh pekerja dapat menyesuaikan diri pada iklim serta alur yang ada dalam sebuah organisasi, meliputi menyesuaikan diri dengan karyawan lain, atasan, iklim serta bagian keseluruhan dalam organisasi. (3) Mengenai kemampuan hubungan Interpersonal mengenai kemampuan kerjasama dan kemampuan menjalankan tugas antar pegawai.

Dalam panduan Depdiknas dijelaskan supaya dalam proses pembelajaran hendaknya ditekankan pada pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif serta menyenangkan (Mulyasa, 2021). Pentingnya memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan agar visi dan misi sekolah dapat terwujud, kepala sekolah memiliki peran dalam melihat kekurangan dan kebutuhan yang sekiranya dibutuhkan untuk berkembang oleh bawahannya. Kinerja guru perlu menjadi perhatian karena berperan sebagai umpan balik tentang kemampuan, kelebihan, kekurangan serta potensi yang dimiliki oleh guru tersebut, tidak hanya itu dengan kinerja

guru yang baik dapat diartikan bahwa keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, artinya jabatan yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Oleh karena itu maka guru selalu dituntut untuk mengembangkan profesinya. Puspitasari, D., dkk (2022) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan global, sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara, diantaranya a) meningkatkan mutu pembelajaran sesuai kebutuhan dan tuntutan peserta didik; b) menggalakkan penggunaan alat dan media dalam media pendidikan; c) melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien; d) membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul; e) mengejar kualitas tinggi melalui proses pembelajaran; memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Seluruh tugas utama sebagai seorang guru dengan kemauan untuk mengembangkan diri merupakan bagian yang tak terpisahkan dari bagian kinerja guru. Dalam Direktorat Dirjen PMPTK

yang dikutip dalam buku Hersey, terdapat 10 faktor yang dapat membengaruhi tugas seorang guru, diantaranya: 1) kesiapan dalam bekerja, 2) iklim, 3) organisasi, 4) kepemimpinan, 5) gaji, 6) kesempatan 7) kemampuan 8) kemampuan memahami pekerjaan, 9) jam efektif kerja 10) keringanan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Hutchison yang menyatakan terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja bawahan seperti dukungan dari lingkungan kerja, relasi dengan pimpinan, upah kerja, tanggung jawab, serta kesempatan dalam berkembang, beban kerja yang dimiliki (Jumiati & Kartiko, 2022; Ulum & Syafi'i, 2022).

Sebuah Lembaga dengan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mengayomi serta peduli terhadap karyawan, juga berperan dengan baik terhadap kemajuan lembaga dan juga sebagai langkah untuk mewujudkan visi dan misi dari sebuah lembaga. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap suatu organisasi salah satunya yakni mengenai gaya kepemimpinan supervisor atau manajer (Kompri, 2018). Kemampuan mengelola tenaga kependidikan dan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan pendidikan dalam sebuah sekolah. Kewajiban kepala sekolah dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan,

melengkapi administrasi sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana serta tenaga pendidik tentunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan di setiap kerjanya secara sadar maupun tidak sadar. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut tak lepas dari tugas pokok kepala sekolah oleh Departemen Pendidikan Nasional. Ada tujuh tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin good top leader yang disebut EMASLIM yakni (1) pendidik (educator), (2) pengelola (manajer), (3) pengurus (administrator), (4) penyelia (supervisor), (5) pemimpin (leader), (6) pembaharu (innovator), (7) pembangkit minat (motivator) (Prasetyo, 2022; Umiarso, 2018). Tujuh fungsi tersebut dijadikan sebagai acuan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya serta menekankan tugas pokok dan fungsinya sebagai motivator. Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ada tiga macam yakni otoriter, demokratis, Kendali Bebas (Laissez Faire), serta gaya kepemimpinan situasional.

Tiga hal yang harus disadari dan difahami oleh kepala sekolah yang efektif meliputi: 1) mengapa sekolah memerlukan pendidikan yang berkualitas; 2) kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan 3) bagaimana cara mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang

tinggi. Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut: 1) menekankan kepada seluruh warga sekolah dan guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi; 2) selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan selalu bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional; 3) selalu memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik; 4) selalu menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah; 5) selalu membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif; dan 6) selalu memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.

Menurut Mujtahid (2011) bahwa kepala sekolah berkewajiban untuk mengarahkan, membina, menugasi, dan mengukur hasil kerja guru di sekolah. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2007 Nomor 13 menegaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah terdiri dari 5 kompetensi, diantaranya a) kompetensi kepribadian; b) kompetensi sosial; c) kompetensi kewirausahaan; d); kompetensi manajerial e). kompetensi supervisi.

Menurut Kasidah, dkk (2017), program kebijakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja. Pada program pengembangan profesional guru, sekolah memberikan kesempatan kepada guruguru untuk mengembangkan kapasitasnya. yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru, penilaian angka kredit. Selain itu juga meningkatkan kompetensi profesional guru dalam menyiapkan administrasi pembelajaran berupa program tahunan, program semester, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan instrument penilaian. Program pengembangan kualitas guru, seperti mengikutkan guru dalam kegiatan whorkshop, pelatihan, seminar, dan diskusi mata pelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan profesional guru guna memperbaiki layanan sekolah. Kepala sekolah harus berfungsi sebagai supervisor (pengawasan) yang mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien. Pengawasan sangatlah penting dijalankan oleh kepala sekolah kerana dapat memberikan bantuan dan pertolongan kepada guru dan tenaga kependidikan di sekolah untuk bersamasama mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara nasional.

Faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi bertujuan untuk membangkitkan minat para guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik. Menurut Kartono (2005) memberikan motivasi kepada para guru agar terus mengembangkan wawasan dan kemampuan professional serta meningkatkan kreativitas alam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai guru. Motivasi adalah tindakan untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku baik. Motivasi dilakukan untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan dan penghargaan.

Menurut Saragih (2024) diantara strategi kepala sekolah yang dapat meningkatkan profesionalisme guru 1) memberdayakan guru dengan cara bekerja sama; 2) memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya; 3) mendorong agar seluruh guru partisipatif dalam setiap kegiatan. Sedangkan menurut Rivai (2007) juga dalam Kristiawan (2017) diantara langkah-langkah strategis pimpinan dalam mendorong bawahannya adalah 1) mengetahui minat dan bakat; 2)

membantu pekerjaan jika dibutuhkan; dan 3) memberikan bantuan-bantuan pribadi.

Dengan bekal kelebihan yang ada pada diri kepala sekolah dan sebagai pejabat formal dilingkungannya, kepala sekolah harus mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin diri (self discipline), disiplin tenaga pendidik dan disiplin tenaga kependidikan. Menurut Mulyasa (2021), kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut ini antara lain 1). berusaha membantu tenaga pendidik dan kependidikan mengembangkan pola perilakunya; 2). Berusaha membantu tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan standar perilakunya; 3). selalu menggunakan aturan sebagai alat.

Menurut Mulyasa (2021) jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja timbul dengan baik pula. Tindakan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kematangan kerja guru dan kepuasan kerja guru berkorelasi positif. Sedangkan Robin (1986) berpendapat bahwa keberhasilan dan kegagalan kepala sekolah dalam memainkan perannya akan banyak menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa seorang kepala sekolah hendaknya memiliki wawasan yang luas,

panjang dan menjangkau ke masa depan, mampu membuat keseimbangan, dan keserasian dalam membuat keputusan untuk menggerakkan anggotanya dalam mewujudkan sasaran dan mencapai tujuan organisasi.

Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan/ dorongan, serta mengawasi atas kinerja dari setiap guru turut memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Aktivitas organisasi pendidikan merupakan hubungan antara kepala sekolah dan guru dan interaksi antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila kepala sekolah dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila kepala sekolah tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan pemilihan metode studi kasus sebagai jenis penelitian, karena diharapkan dapat memfokuskan perhatian kedalam satu kasus yang unik dengan rinci dan

instensif. Sedangkan, pengertian dari studi kasus adalah berpusat pada perolehan pengetahuan secara mendalam dari sebuah peristiwa dengan serangkaian kegiatan ilmiah yang terperinci mengenai sebuah peristiwa. Pengambilan peristiwa dalam studi kasus bersifat actual, factual dan sedang berlangsung. Dari banyaknya kasus yang ada, peneliti mengambil satu kasus yang tergolong unik di dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dinamakan studi kasus tunggal.

Data dan sumber data dipakai oleh peneliti yang nanti akan dianalisa setelah proses pengambilan data telah selesai. Sumber data Peneliti melakukan wawancara tokoh atau pelaku baik yang melakukan maupun dari hasil pengamatan aktifitas yang dilakukan oleh tokoh utamaserta pengambilan beberapa dokumen berupa file dan foto peristiwa, kejadian, atau momen yang terjadi. Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dan wawancara secara mendalam dengan lembar wawancara yang telah disediakan serta dokumentasi, 1) Observasi, merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada kegiatan yang sedang berlangsung.

Metode ini adalah metode yang relevan dalam mengawasi perilaku pada subjek penelitian terhadap ruang, lingkungan dan keadaan yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi tanpa partisipasi, yakni melakukan observasi tanpa ikut kedalam kehidupan responden dengan mendalam atau dapat disebut sebagai non-participant. 2) Wawancara,

Pada wawancara ini peneliti akan menggunakan metode wawancara yang pertama yakni metode wawancara berencana. Hal ini bertujuan untuk mencari jawaban atas hal-hal yang penting kepada beberapa informan yaitu Kepala sekolah dan Guru. Wawancara dilakukan sesuai dengan daftar pertanyaan yang ada dalam lampiran. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data secara lengkap dan detail guna melengkapi penelitian, sehingga panduan pelaksanaan wawancara menjadi hal penting untuk dirumuskan. Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan alat perekam dan juga perlu mencatat secara detail mengenai informasi apa saja yang dikemukakan oleh narasumber. 3) Dokumen, Dalam penelitian kualitatif ini juga menggunakan dokumen sebagai alat pengambilan data. Teknik ini mengumpulkan dan menganalisa dokumen-dokumen yang ada baik berupa dokumen tertulis, gambar maupun berupa dokumen elektronik. Pengumpulan dokumen ini bertujuan agar

dokumen-dokumen yang ada dapat melengkapi data yang dibutuhkan oleh peneliti, dan merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara serta untuk mengecek

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 01 Dororejo dilakukan dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan, Evaluasi dan juga solusi dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah dasar.

1. Perencanaan kapasitas manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar

Kapasitas kepala sekolah sebagai manajer dalam upaya peningkatan kinerja guru menjadi acuan melaksanakan serangkaian kegiatan dan rencana. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru sekolah dasar, kepala sekolah merupakan administrator melaksanakan rencana peningkatan kinerja guru sebagai analisis kebutuhan berdasarkan visi dan misi sekolah. Proses rekrutmen guru baru berlangsung sesuai dengan persyaratan kompetensi yang tidak didasarkan pada kepercayaan atau kekeluargaan, dan melibatkan

pembuatan Rencana Kerja Sekolah Tahunan (RKTS) memperhatikan delapan kriteria pengajaran, dimulai dengan kriteria SKP (sasaran kinerja pegawai) sudah diatur. Persiapan tahun ini sebagai pedoman evaluasi guru oleh kepala sekolah telah selesai, DP3 tentang penilaian perilaku guru, dan persiapan oleh kepala sekolah tentang rencana supervisi, rencana pemeriksaan administrasi dan rencana partisipasi guru telah selesai. Dalam pelatihan, seminar, KKG, izin yang diberikan kepada guru, izin melanjutkan pelatihan, atau izin linierisasi belum linierb.

2. Melatih kemampuan dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SD

Dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin, pelaksanaan (aktivasi) sebagai tindak lanjut dari rencana sekolah dasar yang telah dirumuskan oleh kepala sekolah merupakan tahapan yang sangat penting. Ia memperbaiki untuk meningkatkan kinerja guru. Sebagai pengelola peningkatan kinerja guru, kepala sekolah melibatkan guru dalam konteks akademik seperti pendidikan dan pelatihan

(pembinaan, workshop, seminar), dan juga menyediakan fasilitas untuk mendukung peningkatan kemampuan guru. Kami melakukan kegiatan untuk mendorong peningkatan kinerja. Mengenalkan guru pada proses pembelajaran dan program sertifikasi guru, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pelatihan formal.

3. Evaluasi terhadap kemampuan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD

Evaluasi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru bertujuan untuk mengevaluasi Tingkat pelaksanaan kegiatan dan hasilnya. Di sekolah dasar, kepala sekolah dinilai sebagai administrator berdasarkan derajat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja guru pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung atau pada akhir tahun ajaran untuk memastikan hasil program. Tujuan dan aspek yang dinilai adalah kehadiran guru, kinerja guru, serta prestasi dan perkembangan siswa. Catatan kelas dalam hal ini adalah hasil ulangan siswa, kurikulum dan RPP yang ditetapkan guru, serta media dan metode yang digunakan guru. Jika

ada guru yang mempunyai masalah pribadi, kepala sekolah akan mendiskusikannya secara individu dan mencari solusi jika guru tersebut mengalami masalah.

4. Solusi Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD

Peran kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan memaksimalkan ketersediaan sarana prasarana sekolah yang ada. Menyampaikan media pembelajaran secara kreatif untuk mendukung guru meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Sehubungan program sertifikasi guru, kepala sekolah bekerja sama dengan pihak swasta memberikan solusi kepada beberapa guru profesional yang kekurangan waktu mengajar dan sedang mencari lembaga pendidikan yang terjangkau tidak jauh dari sekolahnya. Kekurangannya.

Mengalokasikan dana untuk mendukung peningkatan kinerja guru melalui berbagai kegiatan, serta menjalin komunikasi yang baik dengan dewan sekolah untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sebagai seorang pemimpin, ia mempengaruhi banyak orang (guru, administrator, siswa, pemangku kepentingan) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah. Indikatornya dapat mengumpulkan seluruh orang di sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dari sini kita dapat memahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah wewenangnya kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru, staf, siswa dan seluruh warga sekolah (*stakeholder*) untuk mencapai tujuan sekolah.

Di harapkan agar kepala sekolah dapat membimbing dan mengarahkan para guru, staf, siswa maupun seluruh warga sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan solusi dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah dasar. Agar pembelajaran di sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Hayati, R. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgrri Palembang*.
- Ikhsandi, M. R. H., & Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312-1320.
- Istijarti, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 7(2), 164-175
- Kompri. (2018). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Minsih, Rusnilawati, Mujahid. I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40
- Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktarina, W., Syamsir, M. S., Hadijah, A., Wahyuni, S., & Arianti, P. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2(2), 240-250.
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asy'ari, H., & Nasucha, J. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 70-83.
- Saragih, E. F., Laili, H., Vanda, M. E., Siregar, M. R., Sagala, R. A. S., & Wasiyem, W. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar X di Kota Medan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2419-2422.
- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik*, 1(1), 11-17
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syukkur, A., & Fauzan, F. (2021). Improving The Quality of Education Through The Principal's Strategy to Develop Teacher Competence. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3), 563-574.
- Tazkiah, L., Hendriani, S., Salam, M. Y., Asmendri, A., & Aisyah, D. (2022). Supervision of

- Madrasah Principal on the Implementation of English Learning Evaluation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 387–403.
- Ulum, B., & Syafi'i, I. (2022). Implementing Contextual Teaching and Learning Models in Islamic Religious Education Learning. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45–53.
- Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Kencana.