

Strategi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Elik Shofiyah¹

¹MAN 1 Banyuasin, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: elikshofiyah@gmail.com

Article History: Received on 10 October 2024, Revised on 6 December 2024,
Published on 18 January 2025

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi manajemen kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Manajemen kepemimpinan yang efektif tidak hanya melibatkan perencanaan dan pelaksanaan, tetapi juga evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah di wilayah X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan yang terstruktur dan didukung oleh pelatihan serta evaluasi rutin berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang terlibat dalam perencanaan dan evaluasi mengajar mampu mengelola kelas dengan lebih baik, menerapkan metode pengajaran inovatif, serta meningkatkan hasil belajar siswa. Kesimpulannya, manajemen kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

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

Abstract: *This study aims to analyze how leadership management strategies can improve teacher performance in schools. Effective leadership management involves not only planning and implementation, but also continuous evaluation and follow-up. Using qualitative research methods through observation, interviews, and documentation, this study was conducted in several schools in region X. The results of the study indicate that structured leadership management supported by training and regular evaluation has a significant impact on improving teacher performance. Teachers who are involved in teaching planning and evaluation are able to manage classes better, apply innovative teaching methods, and improve student learning outcomes. In conclusion, effective leadership management is an important factor in supporting teacher performance and improving the overall quality of education.*

Keywords: *Improving the Quality of Education, Leadership Management, Teacher Performance*

A. Pendahuluan

Manajemen kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Harefa et al., 2021; Mardizal et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, manajemen kepemimpinan berfokus pada bagaimana seorang pemimpin, seperti kepala sekolah atau supervisor, mengelola sumber daya, mengembangkan potensi guru dan staf, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran.

Manajemen kepemimpinan tidak hanya tentang mengatur dan mengontrol, tetapi juga tentang mempengaruhi, menginspirasi, dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik (Permata, & Nurhayati, 2024; Brantasari et al., 2024). Pemimpin yang efektif dalam manajemen kepemimpinan biasanya mengembangkan visi yang jelas, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu mengambil keputusan strategis, dan memotivasi anggotanya untuk berkolaborasi menuju tujuan bersama. Dalam hal ini, manajemen kepemimpinan mencakup aspek-aspek seperti Perencanaan strategis: Merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi atau sekolah, Pengorganisasian: Mengalokasikan sumber daya dan membentuk struktur yang mendukung pencapaian tujuan, Pengarahan: Memberikan bimbingan dan motivasi kepada anggota tim, Pengawasan dan evaluasi: Memantau kinerja dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Melalui pendekatan ini, seorang pemimpin dapat memaksimalkan potensi sumber daya yang ada, termasuk tenaga pengajar, untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kualitas kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan keberhasilan pendidikan di sekolah (Tanjua et al., 2024; Asiah, 2016). Guru tidak hanya berperan sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan siswa. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru menjadi sangat penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah melalui penerapan strategi manajemen kepemimpinan yang efektif (Munir, & Afif, 2023; Rosdianti, 2013). Kepemimpinan pendidikan yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan bagi para guru agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Pemimpin sekolah, seperti kepala sekolah, memiliki peran strategis dalam mengelola, memfasilitasi, dan mengembangkan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Pendekatan kepemimpinan yang berbasis kolaborasi, partisipasi aktif, dan pemberdayaan guru diyakini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap profesi mereka. Pemimpin yang memiliki visi dan strategi yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru untuk

terus belajar, berinovasi, dan memperbaiki kualitas pengajaran mereka. Dengan demikian, penguatan strategi manajemen kepemimpinan di sekolah merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi akademik siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Manajemen kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen kepemimpinan berfokus pada bagaimana seorang pemimpin, seperti kepala sekolah atau supervisor, mengelola sumber daya, mengembangkan potensi guru dan staf, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran.

Manajemen kepemimpinan dalam konteks pendidikan adalah seni dan ilmu untuk mengarahkan dan mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini sekolah, agar mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Sumiati, 2023; Bashori, 2019). Kajian teori terkait strategi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru mengacu pada beberapa konsep dasar kepemimpinan, model kepemimpinan, dan strategi manajerial yang telah berkembang dalam berbagai literatur. Konsep Manajemen Manajemen kepemimpinan adalah gabungan antara kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif dan memimpin orang-orang dalam organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator, pemberi inspirasi, serta fasilitator dalam proses mencapai visi dan misi organisasi.

Berikut adalah beberapa konsep inti dalam manajemen kepemimpinan: 1) Visi dan Misi Pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan jangka panjang organisasi dan bagaimana cara mencapainya. Visi ini memberikan arah bagi seluruh anggota organisasi. Misi, di sisi lain, menjabarkan langkah-langkah spesifik yang diambil untuk mencapai visi tersebut. Dalam manajemen kepemimpinan, visi dan misi berfungsi sebagai pemandu dalam pengambilan keputusan; 2) Pengaruh dan Motivasi, Kepemimpinan berbeda dengan sekadar manajemen. Pemimpin tidak hanya mengontrol, tetapi juga menginspirasi dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara maksimal. Kemampuan untuk memotivasi dan mendorong kinerja individu maupun tim sangat penting dalam konsep manajemen kepemimpinan. Pemimpin yang efektif memahami apa yang memotivasi anggota tim mereka dan menggunakan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen dan kinerja; 3) Komunikasi, Komunikasi yang efektif adalah salah satu elemen terpenting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang baik mampu menyampaikan ide, harapan, serta tujuan secara jelas dan efektif. Komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota tim menciptakan suasana saling percaya dan mendukung. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mendengarkan masukan dari anggota tim untuk mencapai keputusan yang optimal; 4) Pemberdayaan Pemberdayaan adalah upaya pemimpin untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim.

Ini bertujuan untuk membangun kepercayaan diri dan kemandirian di kalangan karyawan atau anggota organisasi. Dalam manajemen kepemimpinan, pemimpin yang memberdayakan anggotanya menciptakan suasana kerja di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang; 5) Pengambilan Keputusan. Manajemen kepemimpinan mencakup kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan cepat. Pemimpin harus bisa menganalisis berbagai situasi, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan membuat keputusan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Pengambilan keputusan yang efektif melibatkan evaluasi risiko, pertimbangan jangka panjang, serta masukan dari berbagai pihak yang terlibat; 6) Pengelolaan Konflik, Konflik seringkali muncul di dalam organisasi, dan salah satu tugas penting pemimpin adalah mengelola konflik tersebut secara konstruktif. Pemimpin yang baik mampu menyelesaikan perbedaan dengan cara yang adil dan diplomatis, serta mencegah konflik yang merugikan. Kemampuan untuk mediasi dan menjaga keharmonisan dalam tim menjadi bagian dari kepemimpinan yang efektif; 7) Delegasi, Delegasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen kepemimpinan. Pemimpin yang efektif tidak berusaha mengerjakan semuanya sendiri, tetapi mempercayakan tugas-tugas tertentu kepada anggota tim yang kompeten. Dengan delegasi yang baik, pemimpin dapat fokus pada hal-hal yang lebih strategis, sementara anggota tim merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap kesuksesan proyek; dan 8) Fleksibilitas dan Adaptabilitas, Pemimpin yang sukses harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Dalam dunia yang terus berkembang, fleksibilitas dalam menghadapi tantangan baru, serta keterbukaan terhadap ide-ide baru, adalah ciri penting dari pemimpin yang berhasil.

Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi. Manajemen kepemimpinan melibatkan berbagai tahapan, yaitu: Manajemen kepemimpinan melibatkan beberapa tahapan penting yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengelola tim atau organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap tahapan ini penting untuk memastikan bahwa proses kepemimpinan berlangsung dengan efektif dan efisien.

Berikut adalah tahapan utama dalam manajemen kepemimpinan: 1) Perencanaan, Tahap pertama dalam manajemen kepemimpinan adalah perencanaan. Pada tahap ini, pemimpin harus menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta strategi yang akan digunakan untuk mencapainya. Perencanaan mencakup: Merumuskan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi sasaran yang spesifik dan dapat diukur, Menyusun rencana kerja dan menetapkan prioritas. Mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan yang baik akan memberikan arah yang jelas bagi organisasi dan meminimalkan risiko ketidakpastian; 2) Pengorganisasian, setelah perencanaan selesai, pemimpin harus mengorganisir sumber daya yang ada, baik itu manusia, finansial, maupun material, untuk mendukung pelaksanaan rencana. Pengorganisasian mencakup: Menentukan

struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan. Mendefinisikan tugas dan tanggung jawab setiap anggota tim. Mengelompokkan pekerjaan yang serupa dan menetapkan mekanisme koordinasi. Menentukan saluran komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Pada tahap ini, pemimpin memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mengetahui peran dan tanggung jawabnya, serta bagaimana mereka berkolaborasi untuk mencapai tujuan; 3) Pengarahan, Tahap pengarahan melibatkan memberikan instruksi dan memotivasi anggota tim untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Pemimpin perlu memberikan arahan yang jelas dan instruksi yang mudah dipahami., Memotivasi dan menginspirasi anggota tim agar bekerja dengan optimal. Mengembangkan keterampilan dan potensi anggota tim melalui pelatihan dan mentoring. Memastikan bahwa anggota tim memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pengarahan yang efektif melibatkan kemampuan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk membimbing dan memberi dukungan kepada tim; 4) Pengendalian, tahap pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pemimpin harus: Memantau kinerja dan progres tim secara berkala. Membandingkan hasil aktual dengan target yang telah ditentukan. Mengidentifikasi masalah atau penyimpangan dari rencana. Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa tim tetap berada di jalur yang benar. Pengendalian yang baik memungkinkan pemimpin untuk segera mengatasi masalah yang muncul dan membuat penyesuaian jika diperlukan; 5) Evaluasi dan Umpan Balik, Evaluasi adalah proses penilaian kinerja organisasi atau individu berdasarkan target yang telah ditetapkan. Tahapan ini mencakup: Mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan Menganalisis kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan rencana. Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota tim. Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menyusun rencana pengembangan selanjutnya. Evaluasi yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang telah dilakukan. Umpan balik yang diberikan harus membantu tim dalam memperbaiki kinerja di masa mendatang; 6) Delegasi, Delegasi adalah proses mendelegasikan atau menugaskan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim atau bawahan. Tahap ini penting dalam mengelola beban kerja pemimpin dan meningkatkan keterlibatan serta tanggung jawab individu dalam tim. Dalam delegasi, pemimpin: Menentukan tugas yang dapat dilimpahkan kepada anggota tim. Memastikan bahwa orang yang diberi tugas memiliki kapasitas dan keterampilan yang dibutuhkan. Memberikan kepercayaan kepada anggota tim untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Tetap memantau perkembangan tugas tersebut, sambil memberikan ruang bagi anggota tim untuk mandiri. Delegasi yang efektif memungkinkan organisasi berjalan lebih efisien dan mendorong pengembangan keterampilan anggota tim; 7) Pengambilan Keputusan, Pengambilan keputusan merupakan bagian penting dari manajemen kepemimpinan. Pemimpin sering dihadapkan pada berbagai situasi di mana mereka harus membuat keputusan yang akan berdampak pada organisasi atau tim. Dalam tahap ini, pemimpin: Mengumpulkan informasi yang relevan. Menganalisis pilihan dan

mempertimbangkan risiko serta manfaat. Membuat keputusan yang paling sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Mengomunikasikan keputusan tersebut kepada tim dengan jelas dan tegas. Keputusan yang baik didasarkan pada analisis yang matang dan mempertimbangkan berbagai perspektif; 8) Pemberdayaan (Empowering) yang efektif juga terlibat dalam memberdayakan anggota tim. Pemberdayaan berarti memberikan otoritas, dukungan, dan sumber daya kepada anggota tim sehingga mereka dapat mengambil inisiatif dan tanggung jawab lebih besar. Pada tahap ini, pemimpin mendorong anggota tim untuk mengambil keputusan yang relevan dengan tugas mereka. Memberikan akses kepada pelatihan dan pengembangan keterampilan. Menciptakan budaya di mana inovasi dan kreativitas didukung dan dihargai. Pemberdayaan meningkatkan motivasi anggota tim dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja mereka.

Manajemen kepemimpinan adalah proses yang melibatkan tahapan-tahapan strategis yang saling terkait, mulai dari perencanaan hingga pemberdayaan. Pemimpin yang efektif harus mampu menjalankan setiap tahapan ini dengan baik untuk memastikan bahwa tim atau organisasi beroperasi secara optimal dan tujuan bersama dapat tercapai.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas-tugas mengajar dengan efektif, efisien, dan profesional dalam mendidik siswa. Menurut Ahmadiansah, (2016) dan Pianda, (2018) kinerja adalah hasil dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan yang dimiliki individu. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru dapat dinilai berdasarkan beberapa indikator berikut: Perencanaan dan Kesiapan Mengajar: Kemampuan guru untuk merencanakan dan mempersiapkan pelajaran yang sesuai dengan kurikulum, serta merancang aktivitas pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Pelaksanaan Pembelajaran Bagaimana guru mengelola kelas, menerapkan metode pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Evaluasi Pembelajaran: Kemampuan guru untuk mengevaluasi hasil belajar siswa, memberikan umpan balik, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan baik dari sisi siswa maupun proses pengajaran itu sendiri. Pengembangan Profesional: Inisiatif guru dalam meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, seminar, atau pengembangan diri untuk selalu up-to-date dengan perkembangan pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Romlah, 2021; Musianto, 2022) untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi manajemen kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengungkap dinamika yang terjadi di lapangan secara kontekstual dan holistik. Penelitian ini akan dilakukan di beberapa sekolah dengan menggunakan metode studi kasus, yang melibatkan wawancara, observasi, serta

analisis dokumen sebagai teknik pengumpulan data. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu manajemen kepemimpinan di sekolah-sekolah yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana proses manajemen kepemimpinan diterapkan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja guru. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah menengah di wilayah X yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria tertentu, seperti: Sekolah yang sudah menerapkan manajemen kepemimpinan berbasis kompetensi. Sekolah yang aktif melakukan evaluasi manajemen kepemimpinan dan pelatihan guru secara berkala. Sekolah dengan hasil akademik siswa yang baik atau menunjukkan peningkatan kinerja guru dalam beberapa tahun terakhir.

Subjek penelitian, manajemen kepemimpinan mencakup berbagai aspek yang dapat dijadikan subjek penelitian, dari gaya kepemimpinan hingga pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Penelitian tentang kepemimpinan membantu memahami bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang optimal. Subjek penelitian ini meliputi: Kepala Sekolah: Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengawasan manajemen kepemimpinan. Guru: Sebagai pelaksana utama mengajar dalam proses pembelajaran. Pengawas Sekolah dan Administrator Pendidikan: Sebagai pihak yang terlibat dalam evaluasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar. Penelitian ini akan melibatkan sekitar 10-15 orang guru dan 3-5 orang kepala sekolah di sekolah-sekolah yang diteliti. Pemilihan subjek dilakukan berdasarkan keterlibatan aktif mereka dalam proses manajemen kepemimpinan.

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas sekolah untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai manajemen kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja guru. Wawancara ini akan menggali lebih dalam tentang pengalaman, perspektif, dan saran mereka terkait dengan peningkatan kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan. Observasi langsung dilakukan terhadap proses pembelajaran di kelas untuk melihat bagaimana guru mengimplementasikan kepemimpinan dalam pengajaran. Fokus observasi meliputi perencanaan pelajaran, manajemen kelas, penerapan metode pembelajaran, dan interaksi guru dengan siswa. Studi Dokumentasi: Dokumen terkait, seperti silabus, rencana pembelajaran (RPP), jadwal pelatihan guru, hasil evaluasi kinerja guru, serta laporan hasil belajar siswa akan dianalisis untuk mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana perencanaan dan pelaksanaan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah.

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Langkah-langkah yang diambil dalam proses analisis data adalah: Reduksi Data: Data yang diperoleh dari berbagai sumber akan disaring untuk mengambil informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu implementasi manajemen kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja guru. Pengelompokan Data: Data yang telah direduksi akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama, seperti perencanaan kepemimpinan, implementasi, evaluasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penarikan Kesimpulan: Setelah data dikelompokkan dan dianalisis, peneliti akan menarik kesimpulan mengenai hubungan antara implementasi manajemen kepemimpinan dan kinerja guru. Kesimpulan ini akan dihubungkan dengan teori yang telah dibahas di bagian kajian teori.

Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian ini, beberapa langkah dilakukan, yaitu: Triangulasi Data: Pengumpulan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumen) akan dilakukan untuk mendapatkan sudut pandang yang komprehensif dan mengurangi bias. Triangulasi ini bertujuan untuk membandingkan dan menguji konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data.

Tahapan penelitian ini meliputi Tahap Persiapan, melakukan survei pendahuluan untuk menentukan lokasi dan subjek penelitian, menyusun instrumen wawancara dan observasi, serta mengajukan izin penelitian. Pengumpulan data, melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumen di sekolah-sekolah yang telah ditetapkan. Analisis data, menganalisis data yang diperoleh dengan metode analisis tematik dan menarik kesimpulan. Pelaporan hasil, menyusun laporan penelitian yang memuat temuan-temuan penting mengenai implementasi manajemen kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja guru. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang bagaimana manajemen kepemimpinan diterapkan di sekolah-sekolah dan bagaimana hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian mengenai strategi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, ada beberapa hasil penting yang dapat diidentifikasi. Pembahasan ini akan mengeksplorasi bagaimana pemimpin, khususnya kepala sekolah, dapat menerapkan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, serta dampak yang dihasilkan dari penerapan strategi tersebut. Berikut ini adalah hasil dan pembahasan dari beberapa strategi kepemimpinan yang umum diterapkan.

Kepemimpinan Transformasional

Hasil: Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kepala sekolah yang bersifat inspiratif, memotivasi, dan mendorong guru untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi, mampu menciptakan perubahan positif dalam kualitas pengajaran. Pembahasan: Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan para guru (Mukaddamah, 2024; Sulaeman et al., 2022). Mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berperan sebagai role model yang menginspirasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Melalui komunikasi yang baik dan memberikan visi yang jelas, para guru lebih termotivasi untuk mengembangkan metode pengajaran yang kreatif dan inovatif. Misalnya, dalam penerapan kurikulum baru, kepala sekolah mendorong kolaborasi antar guru, memberikan pelatihan, dan selalu terbuka untuk menerima masukan. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan profesionalitas guru.

Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru

Hasil: Guru yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, baik dalam hal metode pengajaran maupun manajemen kelas. Pembahasan: Strategi yang berfokus pada pengembangan profesional dan pelatihan berkelanjutan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru (Manalu, & Kristianingsih, 2024; Efendi, & Sholeh, 2023). Kepala sekolah yang memperhatikan kebutuhan pengembangan guru, seperti melalui program pelatihan, seminar, lokakarya, dan pembimbingan (mentoring), memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Program pengembangan profesional yang baik membantu guru menguasai teknologi pendidikan terbaru, teknik pengajaran yang efektif, dan inovasi dalam metode pembelajaran. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terus belajar dan berkembang, kepala sekolah meningkatkan kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa.

Supervisi dan Umpan Balik yang Konstruktif

Hasil: Guru yang secara rutin mendapatkan supervisi dan umpan balik konstruktif dari kepala sekolah menunjukkan peningkatan kualitas pengajaran yang lebih baik dibandingkan guru yang tidak menerima supervisi secara teratur. Pembahasan: Supervisi yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya berfungsi untuk mengawasi kinerja guru, tetapi juga memberikan panduan dan masukan yang konstruktif (Dasor, 2024; Khana et al., 2023). Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai pembimbing yang membantu guru memahami kelemahan dan kekuatan dalam mengajar. Umpan balik yang spesifik dan didasarkan pada pengamatan kelas membantu guru memperbaiki metode pengajaran dan meningkatkan kinerjanya.

Ketika guru merasa bahwa evaluasi dilakukan secara adil dan terbuka, mereka lebih termotivasi untuk melakukan perbaikan, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Hasil: Lingkungan kerja yang kondusif, dengan dukungan kepala sekolah dalam menyediakan fasilitas, materi ajar, dan suasana kerja yang nyaman, berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja guru. Pembahasan: Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kinerja guru (Merry, 2023; Angrainy et al., 2020). Kepala sekolah yang berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyediakan fasilitas yang memadai mampu mendorong guru untuk lebih fokus pada tugas mengajar. Lingkungan yang mendukung juga mencakup komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, adanya kolaborasi antar guru, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan dukungan ini, guru merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi dalam mengajar.

Pengambilan Keputusan yang Partisipatif

Hasil: Guru yang terlibat dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah merasa lebih memiliki tanggung jawab dan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Pembahasan: Kepemimpinan partisipatif, di mana kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan, kurikulum, atau pengembangan program pembelajaran, meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan guru (Afifah et al., 2024). Dengan dilibatkannya guru dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa bahwa pendapat dan kontribusinya dihargai. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru, tetapi juga memotivasi guru untuk lebih berkontribusi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Pemberian Penghargaan dan Pengakuan Sekolah

Hasil: Guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kerja keras mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi di masa depan. Pembahasan: Penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru merupakan strategi motivasi yang sangat efektif (Ajepri, et al., 2022). Kepala sekolah yang secara aktif memberikan penghargaan, baik dalam bentuk material maupun pengakuan non-material, seperti pujian atau sertifikat, dapat meningkatkan semangat kerja guru. Penghargaan ini bisa diberikan kepada guru yang menunjukkan dedikasi dalam meningkatkan hasil belajar siswa atau yang

berinovasi dalam metode pengajaran. Dengan adanya sistem penghargaan yang jelas dan transparan, guru akan lebih terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga kualitas kinerja mereka terus meningkat.

Pengelolaan Konflik dan Penyelesaian Masalah

Hasil: Kepala sekolah yang mampu mengelola konflik antar guru atau antara guru dan siswa dengan baik, berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Pembahasan: Manajemen konflik yang efektif adalah bagian penting dari kepemimpinan (Saba, 2024; Anita et al., 2022). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menjadi mediator dan menangani konflik dengan adil serta bijaksana, dapat menjaga hubungan kerja yang positif di antara staf pengajar. Dengan suasana kerja yang harmonis, guru dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran.

Inovasi dalam Pembelajaran

Hasil: Guru yang di dukung oleh kepala sekolah untuk melakukan inovasi dalam metode pengajaran menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, terutama dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih menarik dan efektif bagi siswa. Pembahasan: Kepala sekolah yang mendorong inovasi dalam pembelajaran memungkinkan guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru, penggunaan teknologi, atau pendekatan yang lebih interaktif dalam kelas (Akrima, 2024; Warman et al., 2024). Dengan adanya dukungan untuk berinovasi, guru lebih percaya diri dalam mencoba hal-hal baru yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja guru tetapi juga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Beberapa strategi yang terbukti efektif adalah: 1) Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan motivasi dan komitmen guru melalui inspirasi, visi yang jelas, dan bimbingan yang mendukung; 2) Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Pelatihan dan program pengembangan yang terstruktur membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar dan pengelolaan kelas; 3) Supervisi dan Umpan Balik: Supervisi yang rutin serta umpan balik yang konstruktif mampu mendorong guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya; 4) Lingkungan Kerja Kondusif: Suasana kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai meningkatkan kenyamanan dan fokus guru dalam mengajar; 5) Partisipasi

dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah; 6) Penghargaan dan Pengakuan: Pemberian penghargaan atas kinerja guru meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga mendorong peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di sekolah.

Manajemen kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Berdasarkan berbagai strategi yang diterapkan, beberapa kesimpulan dapat diambil. Kepemimpinan yang Efektif: Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas guru. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan membuat mereka merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab atas kinerja mereka. Pengembangan Profesional: Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah yang mendukung program pengembangan ini mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Supervisi dan Umpan Balik: Supervisi yang terencana dan berkelanjutan dengan umpan balik yang membangun membantu guru dalam mengidentifikasi area perbaikan dan memperbaiki praktik mengajar mereka, sehingga meningkatkan kualitas kinerja mereka. Lingkungan Kerja yang Kondusif: Kepala sekolah yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas guru dalam mengajar. Penghargaan dan Pengakuan: Pemberian penghargaan atas prestasi guru memberikan motivasi tambahan bagi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan strategi-strategi ini, kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih produktif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya, berkontribusi pada keberhasilan siswa dan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian dan publikasi artikel ini.

Daftar Pustaka

- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 158-181. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i4.1478>
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>

- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Akrima, A. (2024). Mendorong Perilaku Inovatif Dalam Pengembangan Materi Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Melalui Integrasi Teknologi. *Asra Akrima Surau: Journal of Islamic Education*, 63-76. <https://doi.org/10.30983/surau.v3i1.8582>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154-159. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135-147. <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6i2.2377>
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1-11. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/435>
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Brantasari, M., Ananta, A., Anggraeni, A., & Warman, W. (2024). Pemberdayaan Kepemimpinan Perempuan dalam Program Studi: Studi Kasus Universitas Swasta di Samarinda. *Academy of Education Journal*, 15(2), 1156-1167.
- Dasor, Y. W. (2024). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 8(1), 39-47.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27-34. <https://doi.org/10.51667/mjpkaud.v2i2.742>
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595-612. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10432776>
- Manalu, O., & Kristianingsih, S. A. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 668-672.
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal of Social*

- Science Research*, 3(5), 2994-3003. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195>
- Merry, M., Harapan, E., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27-40.
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-Issn 2745-4584), 5(01), 438-448. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>
- Munir, N., & Afif, Z. N. M. (2023). Peningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Primaganda Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 110-121. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1314>
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 4(2), 123-136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.%20123-136>
- Permata, H. D., & Nurhayati, N. (2024). Kepemimpinan agile (agile leadership) dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 59-76. <https://doi.org/10.24252/edu.v4i1.48783>
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Jejak Publisher.
- Romlah, S. (2021). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). *Pancawahana: Jurnal Studi Islam*, 16(1), 1-13. <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/pwahana/article/view/4321>
- Rosdianti, S. R. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Kinerja Guru dan Peningkatan Mutu Pembelajaran: Studi Deskriptif pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bandung. *ATIKAN*, 3(1). <https://doi.org/10.2121/atikan-journal.v3i1.148>
- Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen konflik pada lembaga pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42-49.
- Sulaeman, M., Sudadio, S., & Asmawati, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Gugus 013 Kabupaten Tangerang. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 184-201. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v10i2.2814>
- Sumiati, T. (2023). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 2(1), 33-41.
- Tanjua, A. L., Dewi, D. E. C., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161-171. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2729>
- Warman, W., Azainil, A., Jamilah, J., & Lorensius, L. (2024). Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Samarinda: Sebuah Studi Kualitatif. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(2), 135-146. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4312>