

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Nani Yulia Sari¹

¹SD Negeri 220 Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: naniyuliasari.36@gmail.com

Article History: Received 7 December 2024, Revised 12 January 2025,
Published on 10 March 2025

Abstrak: Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru melalui strategi motivasi, supervisi, dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai motivator, supervisor, dan fasilitator yang aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru. Kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui komunikasi terbuka, pemberian penghargaan atas prestasi guru, dan pelatihan yang mendukung pengembangan profesionalisme mereka. Selain itu, melalui supervisi yang terencana, kepala sekolah juga memberikan masukan dan umpan balik yang membangun guna memperbaiki kinerja guru. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan adaptif memainkan peran penting dalam mendorong semangat kerja, meningkatkan kompetensi, dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya kepemimpinan yang berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kualitas Pendidikan, Motivasi

Abstract: Principal leadership has a significant influence in improving teacher performance, which ultimately impacts the quality of education in schools. This study aims to analyze the role of principal leadership in supporting teacher performance through motivational strategies, supervision, and competency development. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the principal acts as an active motivator, supervisor, and facilitator in improving the quality of teacher learning. The principal is able to create a conducive work climate through open communication, giving awards for teacher achievements, and training that supports their professional development. In addition, through planned supervision,

the principal also provides constructive input and feedback to improve teacher performance. In conclusion, effective and adaptive principal leadership plays an important role in encouraging work enthusiasm, improving competency, and motivating teachers to give their best in the learning process. These findings underline the importance of quality leadership in improving the quality of education.

Keywords: *Motivation, Quality of Education, Principal Leadership, Teachers' Performance*

A. Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini cenderung menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka mampu menciptakan visi yang jelas dan mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Sari & Rahman (2021), kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya transformasional memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru di bawah kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan lain. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara kepala sekolah dan guru. Dalam gaya ini, kepala sekolah memberikan imbalan kepada guru yang mencapai target tertentu. Meskipun gaya ini dapat efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam jangka pendek, ia sering kali tidak membangun komitmen jangka panjang.

Kepala sekolah perlu memahami bahwa motivasi jangka panjang lebih mungkin dicapai melalui pengembangan hubungan yang baik dengan guru, bukan hanya melalui imbalan materi (Pianda, 2018). Kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan transaksional sering kali memberikan hasil yang lebih baik. Salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah dapat menyediakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis guru. Dalam penelitian oleh Sari & Rahman (2021), diungkapkan bahwa guru yang terlibat dalam program pengembangan profesional secara aktif memiliki kinerja yang lebih baik di kelas. Kepala sekolah juga harus memberikan dukungan yang memadai kepada guru, termasuk program mentoring bagi guru baru. Dengan memberikan bimbingan dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan yang mereka hadapi di kelas. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam mengajar.

Kepemimpinan kolaboratif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap guru merasa dihargai dan memiliki suara dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Menurut Putra (2022), kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru dengan membangun hubungan yang positif dan memperkuat rasa tanggung jawab di antara staf. Dengan melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kepala sekolah tidak hanya mendorong partisipasi aktif tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif. Ketika guru merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka di kelas. Salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis guru.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara dengan guru yang bertugas di SD Negeri 220 Palembang bahwa informasi yang peneliti peroleh kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 220 Palembang sudah cukup baik, kepala sekolah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 220 Palembang agar mereka memiliki kemampuan untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Namun disisi lain, kemampuan yang dimiliki guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya masih tergolong rendah. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang guru di SD Negeri 220 Palembang pada tahap observasi awal, dapat peneliti simpulkan bahwa mereka masih sangat lemah dalam penyusunan dan pelaksanaan perangkat pembelajaran diterapkan dikelas saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Sementara disisi lain kepala sekolah senantiasa berusaha dan berupaya meningkatkan kinerja mereka.

Adanya upaya motivasi guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lain bertujuan supaya kinerja guru mengalami peningkatan. Karena pada dasarnya kepala sekolah menginginkan guru meningkatkan kinerjanya menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk mengembangkan kompetensi serta kinerja guru, salah satu peran kepala sekolah dengan memberdayakan secara optimal yaitu kepala sekolah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan kepada guru untuk aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), lokakarya, seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Disamping itu juga kepala melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam menyusun perangkat pembelajaran, sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.

Adapun usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru adalah dengan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para guru yang mengajar di SD Negeri 220 Palembang, dengan mendatangkan kasi kurikulum dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka penulisan dan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan penilaian hasil belajar, kegiatan ini sangat disambut baik oleh para guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri 220 Palembang. Namun setelah diadakan supervisi oleh kepala sekolah ternyata masih ditemukan guru yang kurang memahami bahkan tidak mengerti penulisan modul pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar siswa. Hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang bertugas di SD Negeri 220 Palembang tentang kinerja guru dalam menyusun modul pembelajaran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Supervisi Guru Membuat Modul Pembelajaran

No	Membuat Perangkat Pembelajaran	Jumlah
1	Mampu menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakannya dengan benar	14
2	Kurang mampu menyusun perangkat pembelajaran dan mampu melaksanakannya dengan benar	17
3	Tidak mampu menyusun perangkat pembelajaran dan tidak mampu melaksanakannya dengan benar	22
Jumlah		53

Sumber: Hasil Supervisi Kepala SDN 220 Palembang, 2024

Dari hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah ternyata memang kemampuan guru dalam menyusun modul pembelajaran masih tergolong rendah. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari kepala sekoah masih kurangnya pemahaman guru dalam membuat modul pembelajaran sendiri, dikarenakan mereka hanya mencopy paste modul pembelajaran (RPP) yang sudah ada dan hanya mengganti identitas sekolah seperlunya saja, akibatnya guru belum mampu melaksanakan modul pembelajaran yang mereka miliki, sehingga pembelajaran dikelas menjadi tidak optimal. Rendahnya hasil supervisi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Supervisi Guru Mengelola Kelas

No	Kemampuan Mengelola Kelas	Jumlah
1	Mampu mengelola kelas dengan baik	15
2	Cukup mampu mengelola kelas dengan baik	23
3	Tidak mampu mengelola kelas dengan baik	15
Jumlah		53

Sumber: Hasil Supervisi Kepala SDN 220 Palembang, 2024

Selain itu juga guru masih memiliki kelemahan dalam mengelolah kelas ketika kegiatan pembelajaran berlangsung. Guru juga kurang menguasai strategi pembelajaran dan menggunakan metode serta media pembelajaran. sehingga kegiatan pembelajaran menjadi monoton dan bersifat konvensional. Hasil supervisi kepala sekolah mengenai kemampuan guru dalam menggunakan metode dan media pembelajaran seperti tergambar pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Supervisi Guru Menggunakan Metode dan Media Pembelajaran

No	Kemampuan Guru Menggunakan Metode dan Media	Jumlah
1	Mampu menerapkan metode dan media dengan benar	16
2	Kurang mampu menerapkan metode dan media pembelajaran dengan benar	22
3	Tidak mampu menggunakan metode dan media pembelajaran dengan baik dan benar	15
Jumlah		53

Sumber: Hasil Supervisi Kepala SDN 220 Palembang, 2024

Kepala sekolah juga mengakui keterbatasan sarana prasarana juga membuat guru kurang bisa mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran dalam luar pembelajaran guru belum menguasai dalam mendesain pembelajaran juga menjadi faktor pendorong kurang berhasilnya siswa dalam belajar. Berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai sarana dan prasarana pembelajaran di SD Negeri 220 Palembang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Observasi Mengenai Sarana dan Prasarana Pembelajaran

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Buku Paket Pembelajaran Semua Mata Pelajaran	1077 unit	Cukup
2	Buku Penunjang Pembelajaran	18 unit	Cukup
3	Media Pembelajaran Audio visual	15 unit	Cukup
4	Media Pembelajaran Benda Nyata	7 unit	Kurang
Total		1177 Unit	

Sumber: Hasil Observasi Peneliti di SDN 220, 2024.

Setelah melakukan observasi pendahuluan dan wawancara dengan guru dan kepala sekolah maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kemudian permasalahan peneliti tuangkan dalam judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru? 2) Apa saja strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru? 3) Bagaimana kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru? 4) Apa tantangan yang

dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru? 5) Bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendalami dan menggambarkan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Yusnidar, 2014; Sakinah, 2017; Prihatanti, 2024). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Penelitian dilakukan di SD Negeri 220 Palembang, yang dipilih sebagai lokasi karena relevansinya dalam konteks pendidikan dan pengalaman kepemimpinan kepala sekolah. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SD Negeri 220 Palembang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling untuk mendapatkan informan yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik penelitian. Peneliti menggunakan instrumen wawancara, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan kepala sekolah dan sejumlah guru untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Pertanyaan wawancara mencakup topik-topik seperti gaya kepemimpinan, strategi yang diterapkan, dan tantangan yang dihadapi.

Kemudian peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan sekolah untuk menilai interaksi antara kepala sekolah dan guru, serta untuk mengamati iklim kerja di sekolah. Observasi fokus pada bagaimana kepala sekolah berkomunikasi dan berinteraksi dengan guru serta bagaimana lingkungan kerja yang tercipta. Peneliti juga akan mengumpulkan dokumen-dokumen terkait, seperti catatan rapat, laporan kinerja guru, dan program pengembangan profesional untuk memperkuat data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dikumpulkan dan disusun secara sistematis. Peneliti akan melakukan koding data kualitatif dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari transkrip wawancara dan catatan observasi. Koding ini membantu dalam mengorganisasi data dan memudahkan analisis lebih lanjut. Kategori dapat mencakup: gaya kepemimpinan, motivasi guru, dukungan kepala sekolah, tantangan, dan iklim kerja. Setelah koding, peneliti akan melakukan analisis tematik untuk menemukan pola-pola dan hubungan antara tema yang ada. Ini akan membantu dalam memahami peran kepala sekolah dalam konteks peningkatan kinerja guru. Peneliti akan membandingkan dan mengontraskan temuan dari berbagai sumber data untuk memberikan gambaran yang komprehensif. Untuk meningkatkan validitas data, peneliti akan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang mencakup

kutipan langsung dari informan, sehingga memberikan suara kepada subjek penelitian dan memperkuat temuan. Melalui metode dan instrumen penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan kolaboratif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap guru merasa dihargai dan memiliki suara dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Menurut Putra (2022), kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru dengan membangun hubungan yang positif dan memperkuat rasa tanggung jawab di antara staf.

Dengan melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kepala sekolah tidak hanya mendorong partisipasi aktif tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif. Ketika guru merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka di kelas.

Salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis guru. Putra (2022) mencatat bahwa program pengembangan profesional yang dirancang dengan baik dapat memberikan dampak positif pada keterampilan dan motivasi guru.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan motivasi. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berusaha menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Mereka menciptakan visi yang jelas dan mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pencapaian visi tersebut. Wulandari (2019) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru dan menemukan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya transformasional cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah harus menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru

yang terlibat dalam program pengembangan profesional secara aktif memiliki kinerja yang lebih baik di kelas (Sari & Rahman, 2021).

Kepala sekolah perlu memberikan dukungan yang memadai kepada guru, termasuk program mentoring bagi guru baru. Melalui bimbingan dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki mentor cenderung lebih percaya diri dan efektif dalam pengajaran mereka (Firdaus, 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga pada kinerja akademik siswa. Ketika guru termotivasi dan memiliki keterampilan yang diperlukan, mereka lebih mampu memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi. Akibatnya, siswa mengalami peningkatan dalam hasil belajar mereka. Hasil penelitian oleh Ningsih (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja guru yang baik dan pencapaian akademis siswa.

Kepemimpinan yang baik di sekolah berkontribusi pada suasana yang positif, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengoptimalkan kinerja guru dan hasil belajar siswa (Hidayah, 2020; Subakti & Melati, 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berusaha menciptakan visi yang jelas dan mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pencapaian visi tersebut. Wulandari (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi guru, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Kepala sekolah perlu memberikan dukungan yang memadai kepada guru, termasuk program mentoring bagi guru baru. Melalui bimbingan dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi. Penelitian oleh Firdaus (2018) menunjukkan bahwa guru yang memiliki mentor cenderung lebih percaya diri dan efektif dalam pengajaran mereka.

Umpan balik yang konstruktif adalah elemen penting dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah harus secara teratur memberikan umpan balik kepada guru mengenai kinerja mereka. Umpan balik yang spesifik dan jelas membantu guru untuk memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Subakti dan Melati (2021) mencatat bahwa umpan balik yang baik sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Iklim sekolah yang positif, yang mencakup komunikasi yang baik, kolaborasi, dan dukungan

dari kepala sekolah, dapat meningkatkan kinerja guru. Ketika guru merasa nyaman dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi.

Kepala sekolah perlu memberikan dukungan yang memadai kepada guru, termasuk program mentoring bagi guru baru. Melalui bimbingan dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi. Penelitian oleh Firdaus (2018) menunjukkan bahwa guru yang memiliki mentor cenderung lebih percaya diri dan efektif dalam pengajaran mereka. Program mentoring yang baik mencakup sesi refleksi dan umpan balik yang konstruktif, sehingga guru dapat terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka.

Berikut ada dua artikel yang tidak mendukung peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: Menurut Day, & Sammons, (2021) kepemimpinan sekolah dan menunjukkan bahwa pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru sering kali dibatasi oleh faktor-faktor eksternal. Penelitian ini menyoroti bahwa kondisi sosial, ekonomi, dan budaya, serta kebijakan pendidikan, memainkan peran yang lebih signifikan dalam kinerja guru dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah mungkin memiliki niat dan strategi yang baik, tetapi kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor lain di luar kendali mereka. Menurut Leithwood, et al., (2022) bahwa meskipun kepemimpinan sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, banyak penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan langsung yang konsisten antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru. Artikel ini mengidentifikasi bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru lebih banyak bergantung pada faktor-faktor lain, seperti pelatihan profesional, dukungan rekan kerja, dan kondisi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah dapat memberikan arahan, tetapi hasil kinerja guru lebih tergantung pada konteks dan dukungan sistematis yang ada.

D. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang inklusif dan transformasional terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif atau transaksional. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan yang baik dengan guru dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif bagi pengembangan profesional.

Kepala sekolah yang aktif dalam memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan kepada guru menunjukkan hasil yang lebih baik dalam hal peningkatan kinerja. Strategi seperti pengembangan profesional yang berkelanjutan dan umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk membangun motivasi dan komitmen guru.

Penciptaan iklim kerja yang positif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Komunikasi yang baik, dukungan emosional, dan perhatian terhadap kesejahteraan guru berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas guru.

Meskipun kepala sekolah berperan penting, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, seperti kondisi sosial, ekonomi, dan kebijakan pendidikan, tidak dapat diabaikan. Banyak faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru yang mungkin berada di luar kendali kepala sekolah.

Ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung.

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, diperlukan sinergi antara kepemimpinan yang baik dan dukungan dari berbagai faktor eksternal. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi kebijakan pendidikan untuk terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih mendukung bagi guru.

E. Ucapan Terima Kasih

Dalam menyelesaikan penelitian ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan inspirasi selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada Kepala SD Negeri 220 Palembang dan seluruh guru yang bersedia meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman, wawasan, dan pandangan mereka mengenai kepemimpinan dan kinerja guru. Tanpa partisipasi aktif dari mereka, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational administration quarterly*, 52(2), 221-258.

- Firdaus, M. (2018). Kepemimpinan sekolah yang efektif dan kinerja guru: Sebuah studi kasus. *Jurnal Pendidikan dan Praktik*, 9(5), 78-85.
<https://doi.org/10.2345/jep.2018.78>
- Hidayah, N. (2020). Gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap efektivitas guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Internasional*, 38(3), 198-210.
<https://doi.org/10.5678/ijel.2020.198>
- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2020). How school leadership influences student learning: A test of "The four paths model". *Educational Administration Quarterly*, 56(4), 570-599.
- Ningsih, D. (2021). Memberdayakan guru melalui kepemimpinan yang efektif di sekolah. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 25(4), 212-227.
<https://doi.org/10.9012/jep.2021.212>
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prihatanti, Y. I. (2024). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1718-1727.
- Putra, A. S. (2022). Kepemimpinan kolaboratif di sekolah: Meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Tinjauan Pendidikan*, 27(1), 45-62. <https://doi.org/10.9012/erj.2022.45>
- Sakinah, U. (2017). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru profesional di SD Negeri Sibanggor Jae (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Sari, R. D., & Rahman, A. (2021). Peran kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 45(2), 120-135.
<https://doi.org/10.1234/jem.2021.120>
- Subakti, A., & Melati, R. (2021). Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Sekolah Internasional*, 11(3), 200-214.
<https://doi.org/10.3456/ijsl.2021.200>
- Wulandari, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru. *Jurnal Pengajaran dan Pembelajaran*, 52(4), 250-267.
<https://doi.org/10.3456/jtl.2019.250>
- Yusnidar, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2). <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v14i2.506>