

ANALISIS PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA BINA MANDIRI TELUK PAKEDAI KUBU RAYA KALIMANTAN BARAT

Muhammad Syukri¹, Dafyar Eliadi Hardian², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email :¹ msyukri@unis.ac.id

Email :² dafyar.eliai@unis.ac.id

Email :³ edi.mulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam menentukan arah, mutu, dan efektivitas proses pendidikan, terutama dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepala sekolah di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai, Kabupaten Kubu Raya, mengimplementasikan peranannya sebagai manajer dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga mengeksplorasi strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang muncul, serta menilai efektivitas peran tersebut dalam konteks nyata sekolah swasta yang berada di wilayah terpencil. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan terdiri dari kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, pengawas, dan ketua yayasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan kolaboratif dalam manajemen sumber daya manusia, serta strategi motivasional berbasis keteladanan dan komunikasi personal. Namun demikian, ditemukan keterbatasan dalam struktur kelembagaan, belum adanya sistem evaluasi berbasis data, serta reward system yang belum optimal. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dalam meningkatnya kedisiplinan, loyalitas, dan partisipasi guru, meskipun pengembangan profesional guru masih menghadapi hambatan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sistem manajemen kinerja guru, serta sinergi antara pemerintah, yayasan, dan komunitas pendidikan sebagai upaya berkelanjutan meningkatkan mutu pendidikan di daerah 3T.

Kata Kunci : Peran kepala sekolah, kinerja guru, Strategi, Manajerial dan Motivasi

Abstrak

The principal holds a strategic position in determining the direction, quality, and effectiveness of educational processes, particularly in fostering and enhancing teacher performance. This study aims to provide an in-depth analysis of how the principal of SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai, located in Kubu Raya Regency, implements their role as a manager and motivator in improving teacher performance. It also explores the strategies employed to overcome various challenges, as well as assesses the effectiveness of such roles within the real context of a private school situated in a remote area. This research adopts a descriptive qualitative approach, utilizing in-depth interviews, participatory observation, and

documentation as data collection techniques. Informants include the principal, teachers, vice principal, school supervisor, and foundation chairperson. The findings reveal that the principal adopts a collaborative approach in human resource management and motivational strategies based on role modeling and personal communication. However, institutional limitations remain, including the absence of a data-driven evaluation system and a structured reward mechanism. The effectiveness of the principal's leadership is reflected in improved teacher discipline, loyalty, and participation, although professional development efforts continue to face significant barriers. The study recommends strengthening the leadership capacity of school principals, developing a performance management system for teachers, and promoting synergy among government bodies, school foundations, and educational communities as a sustainable effort to enhance educational quality in underdeveloped regions

Keywords: Principal's Role, Teacher Performance, Strategy, Managerial and Motivational Leadership

A. Pendahuluan

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul di lingkungan sekolah. Sebagai pimpinan tertinggi di satuan pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga dalam membina dan meningkatkan mutu tenaga pendidik, khususnya guru. Kinerja guru tidak akan berkembang optimal jika tidak ditunjang oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan berorientasi pada pengembangan kualitas pembelajaran. Dalam konteks ini, kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun komunikasi yang positif, dan memberikan teladan dalam pelaksanaan tugas pendidikan. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepala sekolah mampu memainkan peran sebagai pembina, penggerak, dan motivator dalam kegiatan pembelajaran.

Sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner dan komunikatif biasanya akan menunjukkan suasana kerja yang sehat dan kolaboratif. Hal ini mendorong guru untuk bekerja secara profesional, penuh dedikasi, dan terus meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana kepala sekolah menjalankan peran-peran strategisnya dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara spontan atau sepihak. Perlu adanya sistem yang saling mendukung antara kebijakan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam merancang program-program pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan. Program ini dapat meliputi pelatihan guru, supervisi pembelajaran, pendampingan dalam penyusunan perangkat ajar, serta evaluasi yang objektif terhadap hasil kerja guru.

SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai Kubu Raya sebagai objek dalam penelitian ini merupakan sekolah yang berada di wilayah dengan tantangan geografis dan sumber daya yang terbatas. Sekolah ini membutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya menjalankan tugas rutinitas, tetapi juga mampu menjawab tantangan kontekstual di lapangan. Kepala sekolah diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja guru meskipun dalam keterbatasan, serta

mendorong partisipasi aktif semua warga sekolah dalam proses pembelajaran. Di wilayah seperti ini, inovasi dan kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting untuk membangun sinergi dan meningkatkan motivasi guru agar tetap semangat dalam mengajar. Dalam kondisi ini, kepala sekolah harus mampu menjalankan berbagai peran sekaligus, baik sebagai pemimpin yang tegas, pendidik yang membina, maupun sebagai inovator yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Permasalahan yang sering ditemukan di sekolah-sekolah menengah di daerah pinggiran adalah rendahnya motivasi kerja guru yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi dan pembinaan yang terarah. Dalam situasi seperti ini, keberadaan kepala sekolah sebagai figur utama menjadi krusial untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Kepala sekolah dituntut untuk hadir secara aktif dalam kehidupan profesional para guru, melalui interaksi yang terencana dan bermakna. Hal ini meliputi kegiatan pembinaan, evaluasi, serta pemberian umpan balik yang membangun. Maka dari itu, penting untuk mengevaluasi seberapa jauh peran kepala sekolah telah dijalankan dalam meningkatkan kualitas kerja guru, khususnya di sekolah-sekolah dengan keterbatasan akses seperti SMA Bina Mandiri.

Kinerja guru tidak hanya diukur dari kehadiran fisik atau jumlah jam mengajar, tetapi juga dari kualitas proses dan hasil pembelajaran yang mereka fasilitasi. Kepala sekolah yang memiliki visi pendidikan jangka panjang akan berusaha membina guru agar mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, mampu memanfaatkan teknologi, serta menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan siswa. Hal ini membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mendukung, tidak otoriter, dan membuka ruang dialog antara pimpinan dan guru. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab serta keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar.

Penelitian ini menjadi penting karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam konteks sekolah menengah. Dengan menjadikan SMA Bina Mandiri sebagai studi kasus, penelitian ini berupaya menggali praktik nyata kepemimpinan pendidikan di daerah, yang sering kali memiliki dinamika berbeda dengan sekolah-sekolah di perkotaan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya menggambarkan kondisi yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi pemikiran dan solusi strategis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan yang lebih kontekstual. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan bagi kepala sekolah lain dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengkaji dan mengidentifikasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai Kubu Raya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepala sekolah mengimplementasikan perannya sebagai manajer, dan motivator dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam proses peningkatan kinerja guru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja guru secara menyeluruh di lingkungan sekolah.

Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin di tingkat sekolah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sekolah. Menurut Permendikbud No. 6 Tahun 2018, kepala sekolah memiliki tugas untuk menyusun rencana kerja, mengelola sumber daya, dan meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah juga berperan sebagai penghubung antara pihak sekolah dengan masyarakat dan pemerintah, sehingga penting bagi mereka untuk memiliki keterampilan manajerial yang baik.

Dalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru penerapan prinsip manajemen ilmiah Frederick W. Taylor tentang efisiensi operasional dan produktivitas dapat dijadikan acuan untuk menganalisis bagaimana kepala sekolah dapat mengelola sumber daya yang ada dan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas guru. Kedua indikator ini sangat penting untuk menilai bagaimana kepala sekolah dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru melalui strategi yang lebih efisien dan produktif dalam menjalankan operasional sekolah.

Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

Dalam dunia pendidikan, fungsi Kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap kehidupan organisasi. Kepala Sekolah tidak hanya harus menguasai teori-teori pendidikan, tetapi juga harus mampu memahami dan mengimplementasikan kemampuannya secara praktis. Menurut Wahjosumidjo (2010) terdapat empat fungsi utama yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah, yaitu: mendefinisikan misi dan peran organisasi, bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi, serta mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi. Untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, Menurut Mulyasa (2010) Kepala Sekolah harus menjalankan fungsinya di lembaga pendidikan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Kepala Sekolah yang memiliki komitmen tinggi dan fokus pada pengembangan kurikulum serta kegiatan belajar mengajar di sekolahnya akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru-gurunya. Kepala Sekolah juga harus berusaha untuk memfasilitasi dan mendorong para guru agar terus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer, Kepala Sekolah adalah orang yang melakukan sesuatu dengan benar (people who do things right) . (Gasperz, 2003). Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif. Dalam hal ini, Kepala Sekolah diharapkan dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.

3. Kepala Sekolah sebagai Adminisator

Dalam hal pengelolaan keuangan, peningkatan kompetensi guru sangat bergantung pada alokasi anggaran yang memadai. Kepala Sekolah harus memastikan bahwa anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kompetensi guru cukup untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala Sekolah perlu melakukan kegiatan supervisi secara berkala untuk menilai kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, termasuk pemilihan dan penggunaan metode, media, serta keterlibatan siswa. Hasil supervisi akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta memberikan kesempatan untuk pembinaan dan tindak lanjut guna memperbaiki kekurangan dan mempertahankan keunggulan.

5. Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi kreativitas dan kompetensi guru. Dua gaya kepemimpinan yang umum dikenal adalah kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.

6. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja Guru

Karena kinerja guru terdiri dari dua kata, yaitu "kinerja" dan "guru," maka pengertian kedua kata tersebut perlu diuraikan terlebih dahulu sebelum memahami definisi gabungannya secara utuh. Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di dalam kelas. Kinerja merupakan indikator keberhasilan dalam suatu organisasi, sehingga sangat penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan hasil dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan kondisi eksternal.

Penelitian Terdahulu

1. Arief, R. (2020) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*. Volume: 47, Edisi: 3, Tahun: 2020. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara teratur dan konstruktif berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Supervisi ini mencakup

- penilaian kinerja, umpan balik, dan bimbingan yang membantu guru dalam meningkatkan keterampilan mengajar dan memecahkan masalah yang dihadapi di kelas.
2. Utami, S.. (2021) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Kabupaten Garut Jurnal Ilmu Pendidikan. Volume: 27, Edisi: 2, Tahun: 2021. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan yang tegas dan disiplin dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja guru. Kepala sekolah yang konsisten dalam penegakan aturan dan memberikan contoh yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan berfokus pada peningkatan kinerja guru.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki sifat gejala alam yang mana peneliti sebagai instrumen utamanya. Menurut Moleong (2004) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan informasi deskriptif berupa pernyataan tertulis atau lisan dan perilaku yang diamati.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan sejauh mana Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Bina Mandiri dengan cara melakukan wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang diperoleh. Menurut Lofland sebagaimana dikutip oleh Moloeng (2004) "sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau ucapan atau perilaku orang-orang yang dialami dan diwawancarai.

2. Data Sekunder

Jhonatan, (2006) menyebutkan Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Jadi data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang sudah ada dan mempunyai hubungan masalah yang diteliti yaitu meliputi literature-literatur yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian ilmiah. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan teknik kondisi yang alami, sumber data primer, dan lebih banyak pada teknik observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi Metode pengumpulan data yang dipakai di penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode Observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapanagan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti. Peneliti menggunakan jenis observasi partisipasi pasif. Jadi,

dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam artinya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan.

3. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti akan mendokumentasikan dalam bentuk tulisan dan gambar tentang segala hal yang berhubungan dan dibutuhkan dalam proses penelitian dengan menggambarkan alat-alat dokumentasi yang diperlukan. Hal ini sangat diperlukan sebagai penunjang dan pelengkap dalam penggunaan metode observasi dan wawancara.

Teknik Analisa Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “model Interactif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1984) yang dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi”. Proses analisis data dilakukan secara terus menerus di dalam proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung. Berikut uraian tentang alur analisis data kualitatif yang didapat melalui berbagai kegiatan pengumpulan data.

1. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini dengan cara menyajikan data inti/pokok yang mencakup keseluruhan hasil penelitian, tanpa mengabaikan data-data pendukung, yaitu mencakup proses pemilihan, pemuatan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan lapangan. Data yang terkumpul demikian banyak dan kompleks, serta masih tercampur aduk, kemudian direduksi.

2. Tringulasi Data

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2004).

3. Unit Analisis

Unit informasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mengetahui, berkaitan dan menjadi pelaku dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang diharapkan dapat memberikan informasi atau lebih ringkasnya adalah sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data tersebut diperoleh. Adapun subjek penelitian yang akan diambil yaitu:

- a. Kepala Sekolah Menengah Atas Bina Mandiri
- b. Guru Sekolah Menengah Atas Bina Mandiri

C. Hasil dan Pembahasan

SMA Bina Mandiri bermula dari keprihatianan para tokok masyarakat serta warga desa Teluk Pakedai tidak adanya sarana pendidikan Formal, Khususnya Sekolah menengah Atas yang berbasis pendidikan agama Islam demi mewujudkan manusia yang beriman dan bertaqwa (IMTAQ) kepada Allah SWT, serta manusia yang berilmu pengetahuan dan mampu menguasai teknologi (IPTEK). Sekolah Menengah Atas Bina Mandira merupakan salah satu sekolah beroperasional yang didirikan pada tanggal 31 Juli 2017 yang berada di Jl. Lingkar Ambawang Dusun Pendamar RT 004 RW 002 Teluk Pakedai Kubu Raya Kalimantan Barat dipimpin oleh Muniri SPd, Sekolah ini bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Miftahul Ulum karena dukungan dan atas permintaan masyarakat setempat Yayasan ini berkembang yang pada akhirnya berdiri SMA Bina Mandiri.

Melihat dari data di atas SMA Bina Mandiri Kubu Raya, cukup kondusif untuk mengadakan kegiatan pembelajaran, karena jauh dari keramaian, transportasi yang menghubungkan Sekolah dengan daerah sekitarnya juga tidak sulit ditemui karena dekat dengan jalan raya, sehingga masih mudah dijangkau oleh semua siswa dari segala penjuru.



Gambar 1. Peta SMA BM dari Google Map

Pendidikan di SMA Bina Mandiri Kubu Raya saat ini sudah berjalan kondusif dengan sudah melaksanakan implementasi Kurikulum 2013 untuk kelompok Mata Pelajaran Pendidikan agama dan untuk Kekompok Mata Pelajaran umum.

Pembahasan

1. **Bagaimana kepala sekolah mengimplementasikan perannya sebagai Manager dan motivator dalam upaya meningkatkan kinerja guru?**
 - a. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Penelitian yang dilakukan di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai Kubu Raya menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi manajerial secara aktif, dengan

pendekatan partisipatif dan strategi pengelolaan sumber daya yang berorientasi pada kinerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer berperan signifikan dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian di SMA Bina Mandiri, kepala sekolah secara konsisten menjalankan fungsi perencanaan tahunan melalui Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang disusun bersama tim manajemen dan guru senior. Perencanaan tersebut meliputi program peningkatan kompetensi guru, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan budaya kerja kolaboratif. Hal ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya keterlibatan semua unsur dalam proses manajerial, yang sejalan dengan konsep manajemen partisipatif.

b. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Penelitian di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai mengungkapkan bahwa kepala sekolah secara aktif memainkan peran motivasional melalui berbagai strategi, antara lain pemberian penghargaan, pendekatan personal, pemberdayaan guru, dan penciptaan lingkungan kerja yang supportif. Pendekatan ini membuktikan bahwa motivasi bukan hanya dibangun melalui aspek material, tetapi juga secara psikologis dan emosional.

Menurut Yunita & Syahputra (2023), peran kepala sekolah sebagai motivator mencakup penguatan hubungan interpersonal, pemberian dukungan moral, fasilitasi pengembangan profesional, serta pemeliharaan iklim sekolah yang positif. Ketika kepala sekolah menjalankan peran tersebut dengan konsisten, maka guru akan merasa dihargai, dibutuhkan, dan bersemangat dalam bekerja.

Kepala sekolah di SMA Bina Mandiri secara rutin memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja menonjol, seperti guru dengan absensi terbaik, guru paling inovatif, atau guru yang berhasil membawa siswa meraih prestasi. Apresiasi ini diberikan dalam bentuk sertifikat, ucapan dalam rapat, dan kadang insentif simbolis. Hal ini terbukti meningkatkan semangat kerja guru karena mereka merasa jerih payahnya diperhatikan. Menurut Setiawan & Salim (2020), penghargaan, sekecil apa pun, dapat memunculkan rasa bangga dan meningkatkan motivasi kerja di kalangan guru, khususnya di sekolah-sekolah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Berdasarkan data lapangan di SMA Bina Mandiri dan kajian pustaka ilmiah tahun 2020–2025, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja guru. Strategi yang digunakan meliputi apresiasi kinerja, pendekatan personal, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dukungan pengembangan diri, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Kepala sekolah di SMA Bina Mandiri tidak hanya bertindak sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai fasilitator yang melibatkan guru dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.

Dalam temuan lapangan, kepala sekolah di SMA Bina Mandiri bahkan terlibat langsung dalam kehidupan personal guru, seperti menghadiri kegiatan sosial dan menjalin komunikasi emosional yang kuat. Hubungan semacam ini bukan hanya

meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas, integritas, dan rasa memiliki guru terhadap lembaga pendidikan tempat mereka mengabdi.

2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru?

a. Efisiensi

Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mewujudkan efisiensi operasional, mulai dari perencanaan anggaran, pengelolaan SDM, pengaturan jadwal kegiatan, hingga pemanfaatan teknologi dan pelibatan masyarakat sekolah. Dalam era desentralisasi dan keterbatasan anggaran, efisiensi menjadi indikator utama keberhasilan institusi pendidikan, terlebih di sekolah yang berada di wilayah pinggiran seperti SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai Kubu Raya.

Kepala sekolah SMA Bina Mandiri menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) berdasarkan analisis kebutuhan riil. Penganggaran didasarkan pada hasil musyawarah antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Setiap pembelanjaan selalu dikaji dari segi urgensi dan kebermanfaatannya terhadap proses belajar mengajar. Kepala sekolah mengatur jadwal pembelajaran dan kegiatan guru dengan memperhatikan beban kerja dan efisiensi waktu. Waktu pelaksanaan rapat guru, pelatihan, hingga penilaian dilakukan secara terjadwal dan tidak tumpang tindih. Penggunaan kalender akademik dan sistem rotasi untuk ruang kelas juga menunjukkan praktik efisiensi ruang dan waktu.

Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengelola kegiatan ekstrakurikuler, program literasi, dan kelompok kerja guru secara mandiri. Dalam kondisi terbatas, kepala sekolah menetapkan sistem rotasi penggunaan fasilitas seperti laboratorium dan ruang komputer. Selain itu, siswa dan guru dilibatkan dalam pemeliharaan fasilitas sekolah, sehingga tidak perlu pengeluaran besar untuk perawatan berkala. Model ini selaras dengan temuan Herlina & Arifin (2020), yang menyatakan bahwa efisiensi dapat dicapai jika manajemen fasilitas bersifat kolektif dan berkelanjutan, bukan hanya mengandalkan tenaga luar.

Kepala sekolah di SMA Bina Mandiri telah membuktikan bahwa melalui strategi yang tepat, efisiensi dapat dicapai bahkan dalam kondisi keterbatasan. Kepemimpinan yang menekankan efisiensi akan menciptakan sistem sekolah yang tidak boros, responsif terhadap perubahan, dan mampu mengalokasikan sumber daya ke sektor prioritas seperti pembelajaran dan pengembangan guru.

b. Produktivitas

Penelitian lapangan yang dilakukan di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai memperlihatkan bahwa kepala sekolah berperan strategis dalam mengembangkan sistem kerja guru yang produktif. Hal ini dilakukan melalui penguatan supervisi, peningkatan kapasitas profesional, motivasi kerja, hingga penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif dan inspiratif.

Produktivitas guru dalam perspektif manajemen pendidikan merujuk pada efektivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, pembimbing, pengelola kelas, dan pelaksana evaluasi pembelajaran. Menurut Sari & Wulandari (2023), produktivitas guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dukungan sarana prasarana, dan motivasi intrinsik.

Kepala sekolah di SMA Bina Mandiri secara rutin melaksanakan supervisi terhadap proses pembelajaran. Supervisi ini tidak bersifat otoritatif, tetapi dilakukan dalam pendekatan dialogis dan reflektif. Guru diberikan masukan terkait teknik mengajar, pengelolaan kelas, dan pengembangan perangkat ajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala dan transparan, sehingga guru mendapatkan gambaran objektif terhadap capaian kinerjanya. Kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan daring dan program pengembangan profesi secara mandiri. Selain itu, guru juga dilibatkan dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai forum belajar bersama.

SMA Bina Mandiri menerapkan sistem penghargaan non-finansial bagi guru yang menunjukkan kinerja baik, seperti pemberian piagam, kesempatan menjadi ketua program, hingga apresiasi dalam forum rapat. Kepala sekolah juga memberikan dukungan psikologis dan membangun relasi positif dengan guru. Kepala sekolah mendorong kolaborasi antarguru melalui tim pengembang kurikulum, forum diskusi rutin, dan komunitas belajar. Kolaborasi ini mempercepat penyelesaian tugas, memperkaya ide pembelajaran, dan memperkuat rasa saling memiliki terhadap lembaga.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai, kepala sekolah berhasil menciptakan ekosistem kerja yang mendukung produktivitas melalui supervisi efektif, penguatan motivasi, peningkatan kompetensi, dan pembentukan budaya kolaboratif. Produktivitas guru yang meningkat ini berdampak langsung pada mutu layanan pendidikan di sekolah tersebut.

3. Bagaimana efektivitas peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru?

a. Guru sebagai Pengajar

Dalam kapasitasnya sebagai pengajar, guru di SMA Bina Mandiri menunjukkan implementasi pengajaran yang adaptif dan responsif terhadap kondisi lokal. Mereka tidak hanya mentransmisikan pengetahuan semata, tetapi juga menyesuaikan strategi pembelajaran dengan karakteristik siswa, keterbatasan sarana, dan realitas sosial komunitas. Kondisi keterbatasan justru memunculkan kreativitas guru dalam memanfaatkan media lokal, pendekatan tematik, dan pembelajaran berbasis proyek sebagai alternatif dari pembelajaran konvensional. Temuan ini memperbarui pemahaman terhadap kompetensi pedagogik guru; bukan sekadar penguasaan materi dan metode ajar, tetapi juga mencakup kemampuan adaptasi kreatif terhadap tantangan pembelajaran yang nyata di lapangan. Salah satu insight baru yang muncul adalah

pentingnya pendekatan reflektif dan kontekstual dalam praktik pengajaran. Guru secara konsisten melakukan refleksi terhadap metode yang digunakan dan mengevaluasi efektivitasnya berdasarkan umpan balik dari siswa..

b. Guru sebagai Pembimbing

Berdasarkan data lapangan, guru-guru di SMA Bina Mandiri guru secara aktif mendampingi siswa dalam proses belajar di dalam dan di luar kelas. Pendampingan akademik dilakukan melalui bimbingan belajar tambahan, pembimbingan tugas individu, serta penguatan motivasi belajar. Guru juga memfasilitasi siswa untuk menyusun rencana belajar mandiri, membantu siswa mengelola waktu belajar, serta melakukan remedial teaching bagi yang belum mencapai KKM. Guru juga berperan sebagai pembimbing siswa dalam merencanakan masa depan. Meski di sekolah telah ada guru BK, namun guru mata pelajaran juga turut aktif mengarahkan siswa yang memiliki potensi di bidang tertentu untuk melanjutkan ke jurusan atau universitas yang sesuai. Di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai, guru berhasil menjalankan peran pembimbing ini melalui pendekatan personal, reflektif, dan kolaboratif.

c. Guru sebagai Administartor Kelas

Dalam penelitian ini, yang dilaksanakan di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai Kubu Raya, ditemukan bahwa fungsi guru sebagai administrator kelas sangat berpengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran dan peningkatan kinerja akademik siswa. Guru di SMA Bina Mandiri secara aktif mengelola administrasi kelas yang mencakup penyusunan RPP, pengisian jurnal pembelajaran, pengaturan waktu kegiatan, serta penataan lingkungan kelas. Menariknya, meskipun proses ini sebagian besar masih dijalankan secara manual, guru mampu menjaga sistematika dan akuntabilitas administratifnya dengan baik. Insight penting yang dapat ditarik adalah perlunya reinterpretasi peran administratif guru sebagai bagian dari instructional leadership di tingkat kelas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai hasil akhir dari penelitian ini sebagaimana berikut :

1. kepala sekolah berhasil mengimplementasikan peran sebagai manajer dan motivator secara sinergis dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai manajer, kepala sekolah menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi secara sistematis dan partisipatif, dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, peran motivator dijalankan melalui pemberian apresiasi, pendekatan emosional, pelibatan guru dalam pengembangan sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Kombinasi kedua peran ini membentuk kepemimpinan yang adaptif, humanistik, dan kontekstual, yang tidak hanya fokus pada pencapaian administratif, tetapi juga membangun relasi sosial dan semangat kerja guru. Temuan ini menegaskan

pentingnya kepemimpinan yang menjembatani antara sistem dan manusia, serta menawarkan model kepemimpinan sekolah yang relevan untuk daerah dengan keterbatasan sumber daya.

2. Strategi Kepala sekolah dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru di SMA Bina Mandiri Teluk Pakedai dilakukan melalui dua pendekatan utama : efisiensi operasional dan peningkatan produktivitas. Dari sisi efisiensi, kepala sekolah mengelola anggaran secara partisipatif, memanfaatkan teknologi sederhana, membagi tugas secara adil, dan melibatkan guru serta siswa dalam pemeliharaan fasilitas. Strategi ini memungkinkan optimalisasi sumber daya di tengah keterbatasan. Sementara itu, dari aspek produktivitas, kepala sekolah menerapkan supervisi reflektif, mendorong pelatihan guru, memberi penghargaan non-finansial, serta membangun budaya kerja kolaboratif. Kedua pendekatan ini dijalankan secara terpadu dengan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan berdampak langsung pada peningkatan mutu kinerja guru dan pendidikan secara keseluruhan..
3. Kepala sekolah efektif meningkatkan kinerja guru melalui penguatan tiga peran utama: sebagai pengajar, pembimbing, dan administrator kelas. Sebagai pengajar, guru mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang kontekstual, reflektif, dan sesuai dengan karakteristik siswa. Sebagai pembimbing, guru tidak hanya mendampingi siswa secara akademik, tetapi juga memberikan bimbingan emosional, membentuk karakter, dan membantu perencanaan masa depan. Sementara itu, sebagai administrator kelas, guru menunjukkan kemandirian dalam pengelolaan dokumen, waktu, dan lingkungan belajar yang tertib dan partisipatif. Ketiga peran ini berjalan secara sinergis berkat kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif, partisipatif, dan adaptif terhadap kondisi lokal. Kepala sekolah memberikan dukungan melalui supervisi, pelatihan, serta pemberian ruang inovasi bagi guru.

Referensi

Buku

- Afif, F. (1984). *Strategi Menurut Para Ahli*. Bandung: Angkasa hal.09.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. h. 122.
- Fadli, M. (2021). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Gasperz, V. (2003). *Total Quality Managemen*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utamahal. 201.
- Jhonatan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitaif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. hal. 123.
- Kamars, A. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Penerapan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 9.
- Murdiyanto, D. E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M).

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Op.Cit, h. 83.

Jurnal

- Halimah, N., Putra, D., & Surya, B. (2021). Refleksi pengajaran guru dalam pengembangan profesional. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, 10(3), 201–213.
- Handayani, M., Pratama, Y., & Azizah, N. (2022). Strategi meningkatkan produktivitas guru melalui kepemimpinan efektif. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(2), 88–102.
- Herlina, D., & Arifin, R. (2020). Manajemen sarana sekolah dan efisiensi operasional. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(1), 33–45.
- Kurniawati, Kurniawati, Hardjito S. Darmojo, dan Jarnawi Afgani Dahlan. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Penerapan Prinsip Pedagogis Guru Smk Negeri Kota Tangerang." *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 57–70.
- Maulida, S., & Hidayat, M. (2023). Peran guru dalam pendampingan emosional siswa. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 11(2), 87–96.
- Nugroho, E., Rahmawati, L., & Yusuf, M. (2020). Efisiensi manajemen kepala sekolah dalam pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(3), 221–234.
- Nurdin, H. (2020). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap loyalitas guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(1), 21–30.
- Prasetya, A., et al. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 76–89.
- Prasetyo, D., & Rahayu, S. (2021). Peran guru dalam bimbingan karir siswa SMA. *Jurnal Pendidikan dan Profesi*, 9(1), 33–44.
- Pujiasih, R., & Darmawan, A. (2023). Efisiensi operasional lembaga pendidikan: Strategi dan implementasi. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(1), 87–98.
- Sari, E., & Wulandari, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 10(2), 155–168.
- Sopiyani, Rahmawati Intan, Mastur Thoyib, dan Joko Riyanto. 2023. "Pengaruh Tingkat Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 5(1):16–28.
- Susanto, T., & Lestari, S. (2022). Pemberdayaan guru dalam meningkatkan efisiensi sekolah. *Jurnal Pemberdayaan Pendidikan*, 11(2), 192–204.
- Tanjung, A., & Sinaga, R. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 12(1), 45–57.
- Wahyuni, R., & Setiawan, I. (2021). Pembinaan karakter siswa melalui pendekatan guru sebagai pembimbing. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 13(2), 156–167.
- Yunita, N., & Syahputra, R. (2023). Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan semangat kerja guru. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–57.