



GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SD NEGERI 10 BANDAR BARU

Mutia Saputri¹, Marwan², Said Mulyadi³

^{1,2,3} Universitas Al Muslim, Indonesia

Email: mutiasaputri3@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.700>

Sections Info

Article history:

Submitted: 3 July 2025

Final Revised: 11 July 2025

Accepted: 11 August 2025

Published: 12 September 2025

Keywords:

Principal Leadership Style

Teacher Performance

Education



ABSTRACT

In managing and leading a school, a principal must possess competence. Competence refers to the combination of knowledge, attitudes, and skills required in school leadership and management. A principal's leadership style is the approach or method used to lead, influence, and direct all school members – especially teachers – in achieving educational goals. Each principal exhibits a different leadership style, influenced by their personality, educational background, experience, and the socio-cultural environment in which they operate. This study aims to identify the leadership style of the principal of SD Negeri 10 Bandar Baru in enhancing teacher performance. A descriptive method with a qualitative approach was employed in this research. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The data analysis followed an inductive approach, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. The research subjects were the school principal and the teachers. The findings revealed the following: 1) The transformational leadership style is effectively applied at SD Negeri 10 Bandar Baru. 2) This leadership style has successfully contributed to improved teacher performance. 3) Supervision of teaching administration is conducted regularly, with the results documented and utilized as evaluation material within the school.

ABSTRAK

Dalam mengelola dan memimpin sekolah, seorang kepala sekolah harus mempunyai kualifikasi. Kualifikasi merupakan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam mengelola dan memimpin. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan seluruh warga sekolah, khususnya guru, dalam mencapai tujuan pendidikan. Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung pada kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta lingkungan sosial dan budaya tempat ia memimpin. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala SD Negeri 10 Bandar Baru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis induktif yaitu: reduksi data; penyajian data dan; penarikan kesimpulan. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, dan guru sekolah. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya yang efektif di terapkan di SD Negeri 10 Bandar Baru 2) Gaya Transformasional telah mampu meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Bandar Baru. 3) Pengawasan administrasi pembelajaran di sekolah dilaksanakan dengan rutin. Hasil pengawasan selanjutnya dilakukan pertanggungjawaban dalam bentuk dokumentasi dan menjadi bahan evaluasi di sekolah.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pendidikan

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja kepada para guru. keahlian Kepala Sekolah ini berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Gaya Kepala Sekolah bisa dilaksanakan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, saat mengerjakan administrasi sekolah, saat menjalankan tugas di luar mewaliki sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap gaya kepemimpinan dari Kepala Sekolah terhadap guru-gurunya akan meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi guru-guru tersebut. Selain itu menurut Drs. Suharyono, Kepala Sekolah masih banyak yang belum tepat dalam menggunakan gaya kepemimpinan. banyaknya Kepala Sekolah menggunakan gaya yang kurang tepat berkaitan dengan banyak hal contohnya berkaitan dengan SDM yang dimiliki Kepala Sekolah, situasi geografis sekolah dan adanya anggapan bahwa Kepala Sekolah adalah segalanya dalam sekolah, serta lain sebagainya. Dengan anggapan tersebut menciptakan pandangan guru, bahwa seorang Kepala Sekolah adalah orang yang perlu dihormati, disanjung dan dipercaya. Hal ini menimbulkan jarak antara Kepala Sekolah dengan guru di sekolah. Tentunya ini membentuk suasana kerja yang kurang harmonis sehingga berdampak pada kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan oleh guru yang belum sepenuhnya memprioritaskan keseriusannya pada kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga peserta didik tidak mampu bersaing di dunia pendidikan. Peserta didik dengan kualitas pendidikan yang rendah itu adalah output kinerja guru yang rendah. Seorang guru senantiasa dituntut untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi ke arah yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Fenomena mengenai permasalahan kinerja guru tersebut teramati oleh peneliti pada saat observasi awal pada beberapa Sekolah Dasar di ruang lingkup Kabupaten Pidie Jaya. Informan dalam observasi tersebut yaitu Kepala Sekolah dan Guru. Hasil observasi yang dilakukan, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 10 Bandar Baru. Yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 10 Bandar Baru?, Bagaimanakah gambaran kinerja guru di SD Negeri 10 Bandar Baru?, dan Adakah faktor penghambat kinerja guru di SD Negeri Bandar Baru?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pendekatan kualitatif yang dilaksanakan sejak bulan Desember 2024 hingga Februari 2025. Dalam pendekatan kualitatif, kita melihat ciri khusus utama yang berbeda di setiap tahap proses penelitian: Mengeksplorasi permasalahan dan mengembangkan pemahaman terperinci tentang fenomena sentral. Menurut Creswell (Sugiyono, 2014: 228) penelitian kualitatif merupakan proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan Pendekatan kualitatif paling sesuai untuk menjawab permasalahan-

permasalahan penelitian yang peneliti belum diketahui variable-variabelnya dan perlu mengeksplorasinya. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 10 Bandar Baru dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggali informasi secara intensif terhadap informan mengenai fenomena yang terjadi, kemudian menganalisis data selama di lapangan, dan menjabarkan data sehingga dapat mengeksplorasi dampak yang timbul dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri 10 Bandar Baru

Dalam menjalankan tugasnya sebagai Kepala Sekolah, seorang Kepala Sekolah mempraktekkan model gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta mengorganisasikan bawahan/guru-guru yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga mereka dapat bekerja dan mengajar secara penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah, mempunyai gaya tersendiri dalam mengambil kebijakan. Kebijakan yang diambil biasanya bersifat mendesak ataupun kebijakan yang umum dilakukan. Selanjutnya di SD Negeri 10 Bandar Baru pengawasan dan Supervisi juga dilakukan oleh Kepala Sekolah. Pengawasan dan Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk mendapatkan hasil evaluasi dari proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Dalam mengelola Sekolah SD Negeri 10 Bandar Baru, kepala sekolah senantiasa menjadi panutan disekolah. Panutan tersebut dicontohkan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk mempengaruhi guru disekolah. Kepala sekolah SD Negeri 10 Bandar Baru juga menjelaskan bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan iklim positif disekolah. iklim yang positif akan melahirkan inovasi-inovasi yang baru. Gaya kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif juga dapat membantu Kepala Sekolah untuk menjaga pertentangan dan konflik yang mungkin dapat terjadi di antara guru sekolah.

Kepala SD Negeri 10 Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya juga menambahkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan sangat penting dan berpengaruh pada situasi maupun perkembangan proses belajar mengajar, contohnya cara guru mengajar yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan penolakan siswa terhadap guru. Oleh karena itu perlu adanya analisis terhadap gaya mengajar dan belajar siswa melalui pelatihan mengajar, berdasarkan hal tersebut diatas maka pihak Sekolah terutama kepala Sekolah selalu melakukan komunikasi seperti percakapan pribadi maupun kelompok dengan guru-guru dan hal yang penting lagi pihak Sekolah mengharapkan kepada guru-guru untuk saling mengevaluasi dan bertukar pendapat tentang proses pengajaran baik hasil yang baik dari mengajar maupun kelemahan dalam mengendalikan situasi belajar mengajar sehingga dapat mengajar lebih baik kembali

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Keberhasilan kepala Sekolah dalam memimpin lembaga sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan terhadap guru. Dalam suatu proses kepemimpinan yang berlangsung, seorang pemimpin mengimplementasikan suatu gaya kepemimpinan yang dikuasai. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin

sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan.

Kepala Sekolah mengenai gaya kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu hal-hal yang dilakukan adalah melaksanakan tugasnya pemimpin mau menerima saran-saran dari orang lain dan bahkan kritikan-kritikan dimintanya dari mereka demi suksesnya pekerjaan bersama. Kepala sekolah memberi kebebasan yang cukup kepada bawahannya karena menaruh kepercayaan yang cukup bahwa mereka itu akan berusaha sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri. Karena kepemimpinan seperti ini harus dikembangkan. Dalam suatu organisasi Pendidikan khususnya Sekolah Dasar terdapat relasi kerjasama antar orang yaitu kepala Sekolah, guru, staff dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara bersama.

Guru merupakan salah satu komponen inti dalam proses pembelajaran, yang ikut serta berperan dalam usaha pengembangan sumber daya manusia yang secara potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di lembaga pendidikan harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga guru dan kualitas guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang akan berujung pada peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugas nya

Pembahasan

Dalam rangka pelaksanaan pendidikan disekolah, kepala sekolah selaku pemimpin mempunyai kompetensi dan keahlian dalam memimpin. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam memimpin lembaga sekolah, kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi penunjuk arah menuju tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sundari,dkk (2022:56) kompetensi kepemimpinan merupakan keterampilan dan perilaku yang bisa memberikan dampak terhadap kinerja terbaik. Menurut Rachmaniza (2020), kompetensi kepemimpinan merupakan karakteristik dasar seorang pemimpin yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya di situasi tertentu. Peningkatan kompetensi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru disekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah mampu mengelola sekolah dengan baik. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus memahami konsep kepemimpinan supaya dapat memahami karakter bawahannya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut karundeng, dkk (2022) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai dengan keinginannya. Selanjutnya Robbins (Rizal Andreansyah, 2025:3) kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan kemampuan untuk memberi arahan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikut. dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang kemampuan untuk memberikan perintah, tetapi tentang kemampuan untuk menciptakan sebuah iklim yang mendukung keberhasilan dan menggerakkan orang untuk bekerja menuju tujuan yang lebih besar.

Dalam menciptakan iklim kerja yang bagus kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu menghasilkan output yang maksimal sehingga

mampu mengembangkan sekolah. Gaya kepemimpinan adalah ciri khas yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah. Menurut Northouse (2021) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang secara konsisten dan khas yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya ini mencerminkan nilai-nilai, kepribadian, dan cara pandang pemimpin terhadap peran dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan data observasi pada SD Negeri 10 Bandar Baru ditemukan bahwa kepala sekolah di lokasi penelitian cenderung menerapkan gaya **transformasional**. Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dalam menghadapi perubahan yang signifikan. Pemimpin transformasional tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga mengajak anggotanya untuk menjadi bagian dari proses perubahan tersebut, menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap misi organisasi. Menurut Bass & Bass (Rizal Andreansyah, 2025:4) Gaya kepemimpinan Transformasional sangat bergantung pada komunikasi yang efektif, visi yang jelas, dan kemampuan untuk memberikan contoh yang positif. Selanjutnya Kouzes & Posner (2021) dalam penelitiannya memaparkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi, karena mereka memberi ruang bagi pengikutnya untuk berinovasi dan memberikan kontribusi ide-ide baru.

Gaya kepemimpinan transformasional Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan cara mengubah nilai, sikap, dan tujuan mereka ke arah yang lebih baik.

Menurut Bass & Riggio (2022:201), kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana kepala sekolah dengan tim atau guru untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan mengeksekusi perubahan bersama anggota kelompok yang berkomitmen. Sementara itu, Northouse (2021:22) menjabarkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu melahirkan perubahan yang signifikan dalam kehidupan organisasi dan anggota-anggotanya melalui peningkatan motivasi dan moral kerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki karakteristik utama dalam pelaksanaannya. Menurut Bass (2022) ada empat komponen utama dari karakteristik gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: pemimpin memberikan pengaruh yang ideal bagi para bawahan, pemimpin menyampaikan visi yang menarik dan inspiratif, pemimpin memberikan inovasi dan berfikir kritis, pemimpin memberikan perhatian secara individual. Berdasarkan amatan dan hasil penelitian di lapangan, kepala sekolah SD Negeri 10 Bandar Baru mempunyai karakteristik tersebut dalam mengelola sekolah.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja guru, menciptakan budaya sekolah yang positif, dan mendorong inovasi dalam pengajaran. Menurut Leithwood et al. (2021), gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk diterapkan oleh kepala sekolah karena mampu membentuk visi bersama, meningkatkan komitmen guru, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Selanjutnya hasil penelitian oleh Sparks et al. (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya transformasional cenderung memiliki lingkungan sekolah yang kolaboratif, guru-guru yang lebih termotivasi, dan hasil belajar siswa yang lebih baik.

Dalam pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien, Kepala sekolah memberikan pelimpahan kewenangan kepada para guru untuk dapat mengembangkan diri. Pelimpahan

kewenangan kepada guru pada hakikatnya membantu guru untuk berkembang secara mandiri. Kepala Sekolah tidak serta merta menghandle sendiri setiap kebutuhan sekolah. Pelimpahan kewenangan merupakan salah satu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan partisipasi guru, memberdayakan potensi mereka, serta menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. Kepala sekolah yang efektif akan mendorong guru untuk mengambil inisiatif, mengeksplorasi ide-ide baru, dan melaksanakan program-program yang berdampak langsung terhadap pembelajaran. Menurut **Sergiovanni (2021)**, pelimpahan wewenang dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of ownership*) di kalangan guru, sehingga mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan pandangan **Leithwood et al. (2022)** bahwa pemberdayaan guru melalui pelimpahan wewenang berdampak positif pada kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.

Pelimpahan wewenang sangat lekat dengan gaya kepemimpinan transformasional, terutama pada dimensi *individualized consideration* dan *intellectual stimulation*. Kepala sekolah yang transformasional memberikan ruang kepada guru untuk: Berinovasi dalam pembelajaran, Mengambil keputusan dalam tim kerja atau musyawarah guru, dan Menyusun program pengembangan diri secara mandiri. Selanjutnya Bass & Riggio (2022) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mendorong tumbuhnya otonomi dan tanggung jawab pada individu yang dipimpinnya. Pelimpahan wewenang di sini bukan semata-mata melepas tugas, tetapi sebagai bentuk kepercayaan dan strategi pengembangan profesional guru.

Pelimpahan wewenang yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek, seperti: Meningkatnya rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Terciptanya inovasi dalam strategi pembelajaran, Peningkatan kolaborasi dalam tim kerja guru, dan Meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap sekolah. Hal ini diperkuat oleh penelitian Harris & Jones (2023) yang menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang yang disertai dengan dukungan dan kepercayaan berdampak positif terhadap kinerja dan efektivitas guru dalam mengajar.

Dalam meningkatkan kepercayaan guru disekolah, Kepala Sekolah senantiasa membuat rapat dengan para guru. Apalagi dalam konteks pengambilan keputusan dan kebijakan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa rapat dilakukan secara berkala dan insidental, tergantung pada isu yang sedang dibahas. Proses rapat melibatkan guru, staf TU, hingga komite sekolah pada hal-hal tertentu. Agenda rapat umumnya mencakup: Evaluasi kegiatan pembelajaran, Perumusan kebijakan atau program kerja sekolah, Penanganan permasalahan siswa dan kedisiplinan, Penyusunan rencana pengembangan sekolah (RKS/RKAS), Penentuan strategi peningkatan kinerja guru. Dalam prosesnya, kepala sekolah tidak langsung memutuskan secara sepihak, tetapi mendorong guru untuk memberikan masukan, kemudian bersama-sama menyimpulkan solusi terbaik.

Temuan ini mencerminkan pendekatan kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai fasilitator dan kolaborator dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Bush & Glover (2022), pemimpin yang mengedepankan keputusan kolektif melalui forum rapat memperkuat rasa memiliki (*sense of ownership*) dari seluruh warga sekolah terhadap kebijakan yang diambil. Hal ini mendukung terciptanya budaya organisasi yang sehat dan kolaboratif. Leithwood et al. (2021) menambahkan bahwa pengambilan keputusan yang melibatkan guru tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan itu sendiri, tetapi juga membangun kepercayaan, keterbukaan, dan loyalitas terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam teori kepemimpinan transformasional oleh Bass & Riggio (2022), pemimpin

yang baik tidak mendominasi keputusan, melainkan memberi ruang pada orang lain untuk berkembang, berpikir kritis, dan terlibat secara aktif. Hal ini terlihat pada tindakan kepala sekolah yang menjadikan rapat sebagai sarana diskusi, bukan hanya forum pengumuman.

Keterlibatan guru dalam rapat memberi dampak nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Guru merasa: Dihargai karena pendapatnya didengarkan, Termotivasi untuk melaksanakan keputusan karena mereka ikut merumuskannya, Lebih bertanggung jawab dalam menjalankan program sekolah, Terbuka dalam komunikasi dengan kepala sekolah dan sesama guru. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa sekolah yang rutin mengadakan rapat memiliki suasana kerja yang lebih kolaboratif dan transparan.

Penelitian oleh Harris & Jones (2023) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa guru yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan menunjukkan peningkatan komitmen terhadap pekerjaan dan lebih aktif dalam pengembangan diri profesional.

Kepala Sekolah sebagai supervisor disekolah juga harus bisa mengawasi kinerja para guru. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah bisa bersifat pembinaan. Temuan di SD Negeri 10 Bandar Baru Kepala Sekolah secara **rutin melakukan supervisi** terhadap kinerja guru, baik secara formal melalui jadwal supervisi kelas maupun secara informal dengan observasi ringan di luar jam pelajaran.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi supervisi akademik sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Supervisi dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan mendidik, bukan semata-mata menilai atau mengawasi. Menurut Glickman et al. (2022), supervisi yang efektif harus berfokus pada pengembangan profesional guru melalui komunikasi dialogis, observasi kelas, dan pemberian umpan balik konstruktif. Kepala sekolah yang menjalankan supervisi secara teratur berperan sebagai coach dan pembina, bukan sebagai pengawas semata. Lebih lanjut, Marzano & Waters (2021) menekankan bahwa supervisi rutin yang disertai pembinaan individual terbukti meningkatkan efektivitas guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi. Guru yang mendapatkan dukungan melalui supervisi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah yang melakukan supervisi tidak hanya fokus pada kinerja saat ini, tetapi juga membantu guru mencapai potensi terbaiknya. Hal ini selaras dengan pendapat Bass & Riggio (2022) bahwa pemimpin transformasional memberi perhatian personal terhadap perkembangan staf dan membimbing mereka secara langsung. Pelaksanaan supervisi secara rutin memberi dampak positif terhadap kinerja guru, di antaranya: Guru menjadi lebih disiplin dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, Meningkatkan kesadaran reflektif terhadap praktik mengajar, Mendorong pembelajaran kolaboratif antar guru, Meningkatkan motivasi dan profesionalisme karena merasa didampingi dan dihargai. Guru yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka tidak merasa diawasi secara otoriter, justru merasa supervisi memberikan dukungan moral dan teknis yang sangat dibutuhkan. Penelitian oleh Harris, Jones, & Huffman (2023) mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa sekolah yang menerapkan supervisi berkelanjutan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran, keterlibatan siswa, dan hasil belajar.

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah sangat tergantung dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan amatan dan hasil temuan dilapangan, Kepala SD Negeri 10 Bandar Baru rutin melakukan supervisi dengan memeriksa setiap kelengkapan administrasi pembelajaran. Peningkatan kinerja guru dalam konteks ini erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2021), kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta kontribusi dalam kegiatan sekolah lainnya.

Kepala sekolah menyatakan bahwa peningkatan ini tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan sebagai hasil dari pembinaan berkelanjutan, supervisi rutin, dukungan inovasi, dan iklim kerja yang kondusif. Guru yang diwawancarai juga mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi karena adanya: Kepemimpinan kepala sekolah yang terbuka dan mendukung, Pemberian ruang untuk berkreasi dan berinovasi, serta Pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi mereka melalui reward dan penghargaan.

Menurut Leithwood et al. (2022), kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru berkembang. Gaya kepemimpinan yang transformasional dan suportif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme dan motivasi kerja guru. Sementara itu, Hoy & Miskel (2023) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada iklim organisasi, proses supervisi, dan kepemimpinan yang mendukung pembelajaran (instructional leadership). Kepala sekolah harus mampu menjadi pembina, fasilitator, sekaligus motivator.

Dalam perspektif Bass & Riggio (2022), kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan transformasional akan memengaruhi bawahannya secara positif melalui: Idealized influence (menjadi teladan), Inspirational motivation (memberi semangat dan arah), Intellectual stimulation (mendorong inovasi), dan Individualized consideration (mendampingi secara personal).

Semua dimensi ini tampak pada praktik kepala sekolah yang ditemukan di lapangan, yang secara aktif mendorong guru untuk tumbuh, berinovasi, dan berkinerja optimal. Kinerja guru yang meningkat tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga pada: Meningkatnya hasil belajar siswa, Suasana belajar yang lebih positif dan kreatif, Meningkatnya reputasi sekolah di mata masyarakat, Terwujudnya budaya kerja yang kolaboratif dan produktif. Penelitian oleh Harris & Jones (2023) menyimpulkan bahwa ada korelasi kuat antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, mereka akan bekerja dengan penuh komitmen dan dedikasi. Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi dengan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 10 Bandar Baru menunjukkan bahwa pembinaan terhadap guru yang ada di sekolah dalam peningkatan kinerja guru diantaranya yaitu Pembinaan dan pelatihan untuk melatih skill para guru yang disesuaikan dengan kebutuhan guru secara kolektif, seperti pelatihan leadership, pelatihan k-13, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Secara konseptual yang menjadi indikator profesionalisme guru adalah: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi proses belajar mengajar, penilaian interaksi peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan, Disiplin kerja, dan tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas. Menurut Robbins & Judge (2021) menjabarkan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan dari aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pengembangan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepala SD Negeri 10 Bandar Baru dalam meningkatkan kinerja menggunakan gaya komunikasi yang transformasional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi, menginspirasi, dan memberikan perhatian

personal kepada anggota timnya. Bass & Riggio (2022) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan mengembangkan potensi guru melalui pengakuan, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan bersama. Dari penjelasan diatas, dapat kita pahami bahwa Kepala Sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat lebih cepat meningkatkan kinerja guru dikarenakan dilakukan secara terus menerus.

Peningkatan kinerja guru tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga pada Hasil Belajar Siswa. Kinerja guru yang meningkat akan berpengaruh langsung pada efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Harris & Jones (2023) menegaskan bahwa guru yang kompeten dapat menciptakan pembelajaran yang lebih bermakna dan menyenangkan bagi siswa, sehingga hasil belajar siswa juga meningkat. Peningkatan kinerja guru juga berimbas pada kualitas Pengelolaan Kelas. Guru yang berkompeten dan termotivasi akan lebih mampu mengelola kelas dengan efektif, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar, dan mengatasi permasalahan disiplin dengan baik. selanjut dengan meningkatnya kinerja guru Kolaborasi Antar Guru menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja guru juga mendorong terjadinya kolaborasi yang lebih erat antar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran sebagai pemimpin instruksional yang harus memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah antara lain: 1) Supervisi Akademik Rutin: Kepala sekolah harus melakukan supervisi pembelajaran secara rutin untuk memberikan umpan balik dan pembinaan kepada guru. 2) Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan: Kepala sekolah harus memfasilitasi akses bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Marzano & Waters (2021) mengungkapkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pengajaran. Pendapat tersebut diatas turut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Harris, Jones, & Huffman (2023) yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberi penghargaan atas prestasi, dan menyediakan pelatihan berkelanjutan, berhasil meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang positif, menumbuhkan motivasi kerja, serta membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan guru. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru melalui pendekatan yang komunikatif, kolaboratif, dan suportif. Hal ini tampak dari upaya kepala sekolah dalam melakukan pembinaan, memberikan kesempatan pelatihan, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Kinerja guru menunjukkan peningkatan dalam hal kedisiplinan, perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, pengelolaan kelas, serta penggunaan media pembelajaran. Peningkatan ini tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang terus mendorong perbaikan berkelanjutan. Terdapat beberapa faktor penghambat peningkatan kinerja guru, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, beban administrasi yang tinggi, serta kurangnya pelatihan yang berkesinambungan. Namun, kepala sekolah terus berupaya mencari solusi melalui pendekatan partisipatif dan penguatan budaya kerja profesional.

REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009. hlm. 67
- Ahmad Mukhtar , Baso Muhammad Yassir, Wulan Safira Syam, Sri Wahyu Ningsi, Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia .Journal of International Multidisciplinary Research Vol:2,No:1, Januari 2024
- Afework, A., Lemmie, T., Kasim, J. J., dan Kumar, K. P. (2021). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Motivation: In the Case of Agriculture and Natural Resource Bureau, Benishangul Gumuz Regional State* (1st ed.). Andhra Pradesh: DdanM Academia
- Anna Nurfarhana, Agus Abdillah, Hendro Prasetyono, Faktor yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN 1 Depok dan SMKS YAPAN Indonesia, Research and Development Journal Of Education (Vol. 4. No:1, Oktober 2017), 5
- Asterina, F., dan Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12
- Armansyah, 2022. Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja, (Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA
- Arifin, Z., & Ningsih, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Profesi*, 9(1), 45-56.
- Bradley Setiyadi, Viona Rosalina, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan (Vol. 2. No:1, Januari 2021), 5
- Danim, S., & Suparno. (2019). Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Jakarta: Rineka Cipta
- Day, C., & Sammons, P. (2020). Successful school leadership. Education Development Trust
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., dan Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),
- E. Mulyasa, Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, E.5 2022)
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 87.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 82.
- Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*. (Vol .1 No.3 2020)
- Gunawan, Ibrahim, dan Almukarramah. (2018). Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13). Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2022). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. Pearson Education.
- Guskey, T. R. (2023). Evaluating Professional Development. Corwin Press.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.
- Hafidulloh, Dkk. Manajemen Guru :*Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. 2021.Bintang Puskata Madani: Yogyakarta
- Hartanto, S., dan Purwanto, S. (2019). Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

- Handari Nawawi, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Iswahyudi, Muhammad Subhan, 2023. Gaya Kepemimpinan. Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Jahari, J. dan Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam
- Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif Rizal Andreansyah. Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat Volume. 2, Nomor. 1 Tahun 2025
- Kompri, Motivasi Pembelajaran, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 128.
- Karundeng M Mariska, Mandey L Silvya, Taroreh N Rita. (2022). Pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai di kecamatan Ranowulu Kota Bitung. Jurnal EMBA
- Lestari, D., & Hasanah, U. (2023). Dimensi Kompetensi Pedagogik dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. Jurnal Kependidikan, 17(2), 98-112.
- Marzano, R. J., & Toth, M. D. (2021). Teaching for Rigor. Learning Sciences International.
- Mulyasa, E. (2022). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum Merdeka. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, A., dan Md, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mulia, Rizki Afri, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. Purbalingga : Eureka Media Aksara
- Musnaeni, Abidin, S., dan Purnamawati. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan, 2(2), 98-104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>
- Muktamar, A., Yasir, B. M., Syam, W., & Ningsi, S. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of International Multidiciplinary Research, 2(1).
- Norhasanah, Kepemimpinan Dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikan, UNISKA MAB, Volume 1 nomor 1 (2021)
- Nikmat, Katarina, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. (n.d.).
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Rusman. Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm. 50
- Syarwani, A., Saleh, M., dan Suhaimi. (2018). The Influence of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational High School in Banjarmasin City. *International Journal of Scientific Development and Research (IJS DR)*, 3(12). www.ijedr.org
- Sahir, Syafrida Hafni. Metodologi Penelitian. (Yogyakarta: KMB Indonesia: 2021)
- Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)

- Supardi, Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Peraktiknya,
- Sparks, D., Smith, L., & Walters, C. (2023). Transformational school leadership and teacher engagement: A longitudinal study. *Journal of Educational Administration*, 61(3), 312–330.
- Sinaga, Anggun Tiur Ida, 2023. Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah Tantangan dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif. Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama
- Setiana, Andi Robith, 2022. Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- OECD. (2022). Future of Education and Skills: Education 2030 Framework. OECD Publishing.
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rizal Andreansyah, M. Imamul Muttaqien. (2025). Konsep Dasar Kepemimpinan: Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlaq: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat* Volume. 2, Nomor. 1 Tahun 2025
- Santrock, J. W. (2021). *Educational Psychology* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Slavin, R. E. (2022). *Educational Psychology: Theory and Practice*. Pearson Education.
- Sundari Ariefah, Ahmad Fathur Rozi, Ahmad Yani Syaikhudin. (2022). *Kepemimpinan*. Lamongan-Jawa Timur. Academia Publication. 56
- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145
- Uno, H. B. (2022). *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Wardani, Listiana Kusuma, 2020. Meningkatkan Mutu Sekolah Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Jakarta: Grafindo
- Yahya.M (2015). Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Personaliti Komunitas Olahraga di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*. Pp 58.86
- Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah: NEM – Anggota

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA