

PERANAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Hendrayadi¹, Yunus²

¹⁻²Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02799@unpam.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i3.2367>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 12 June 2026

Keywords:

Role

Service Leadership

Teacher Performance



ABSTRAK

Lack of competence will have an impact on the quality of education. In addition to teacher competence or performance, principal leadership also affects quality, so principals must be innovative in finding strategies to improve teacher performance. This study aims to determine the technique of improving teacher performance by the Principal at SMP Negeri 4 Malangke City. This research is a qualitative research that uses a phenomenological approach. Sources of data, namely primary data sourced from school principals, deputy principals, teachers. Meanwhile, secondary data were taken from documents related to the research. The instrument used in collecting data is the researcher himself who functions to determine and select informants as data sources, analyze data, interpret data, and the instruments in collecting data are observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that service leadership is; Listening, Empathy, Conceptualization have been implemented in SMP Negeri 4 Malangke City. Principals in an effort to improve teacher performance, (1) conduct teacher development; (2) support teachers to take part in seminars, training, research activities; (3) implementing a system of rewards and appreciation for the achievements of teachers; (4) improvement of teacher welfare for honorary teachers.

ABSTRAK

Selain kompetensi atau kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi mutu, sehingga kepala sekolah harus inovatif dalam mencari strategi untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian bertujuan untuk mengetahui teknik peningkatan kinerja guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Malangke. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan fenomenologis. Sumber data yaitu data primer bersumber dari kepala sekolah, wakila kepala sekolah, guru. Sedangkan data sekunder diambil dari dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah peneliti sendiri yang berfungsi menetapkan dan memilih informan sebagai sumber data, analisis data, menafsirkan data, serta instrumen dalam mengumpulkan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani yaitu; Mendengarkan, Empati, Konseptualisasi telah diterapkan di SMP Negeri 4 Malangke Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, (1) melakukan pembinaan guru; (2) mendukung guru untuk andil dalam kegiatan seminar, pelatihan, penelitian tindakan; (3) menerapkan sistem reward dan apresiasi atas prestasi yang diraih guru; (4) peningkatan kesejahteraan guru bagi guru honor.

Kata kunci: Peranan, kepemimpinan melayani, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia masih relatif rendah. Beberapa kepala sekolah cenderung hanya menangani masalah administratif dan memonitor kehadiran guru atau membuat laporan ke pengawas sehingga peran kepala sekolah belum menunjukkan sebagai pemimpin yang profesional dan memberikan pengaruh kepemimpinan melayani yang positif atau berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan setiap program tahunan sekolah (Maryanto, 2024; Sabandi, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di sekolah cenderung belum menunjukkan hasil yang memuaskan atau baik. Oleh karena itu, perlu dicari atau ditemukan suatu solusi bagaimana mengatasi krisis kepemimpinan dan suatu tipe kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan sesuai situasi dan kondisi pendidikan yang sedang berlangsung dan dinamis di sekolah. Tidak dapat disangkal bahwa peran pemimpin di sekolah dan pola kepemimpinannya mampu memberi pengaruh (positif atau negatif) kepada guru dan pencapaian efektivitas program tahunan sekolah (Soe' oed, 2020; Suharto, 2022).

Kinerja guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan sehingga harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen mana pun dalam system pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah (Elpisah, 2022; Rismawan, 2017; Yunus, 2018).

Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Sanjani, 2020; Tahir, 2008). Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung kepada guru juga.

Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru akan berpengaruh terhadap efektivitas. Kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh sistemik dan baik akan memberikan energi yang positif untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian Ridho yang mendukung pernyataan ini yaitu bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perannya sebagai pemimpin yang melayani (*servant leader*) memiliki dampak yang signifikan terhadap keefektifan program sekolah dan mengarah kepada peningkatan pencapaian kuantitas dan kualitas siswa.

Kepemimpinan yang melayani sebagai suatu model kepemimpinan yang memiliki prinsip mengutamakan peningkatan pertumbuhan pribadi dari para bawahannya dengan didasari kepada kriteria-kriteria seperti: kerja sama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan, serta perilaku yang peduli dan etis terhadap bawahan. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 terdapat poin yang menyatakan bahwa guru memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya, dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan tersebut (Ernawati, 2021; undefined AND Rosichin Mansur AND Dwi Fitri Wiyono, 2022).

Fenomena kepemimpinan melayani dapat dilihat dari karakteristik kepala sekolah, yaitu: mendengarkan, empati dan konseptualisasi telah diterapkan di SMP Negeri 4 Malangke. Karakteristik yang pertama adalah mendengarkan. Karakteristik mendengarkan dapat terlihat ketika kepala sekolah ketika melakukan rapat dan menanyakan pendapat dari masing-masing guru, dan kepala sekolah mempertimbangkan keputusan yang diambil adalah

keputusan yang terbaik. Sedangkan untuk karakteristik empati, kepala sekolah melakukannya dengan cara memusyawarahkan masalah yang terjadi kemudian meminta para guru untuk memberikan solusi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 4 Malangke kepada guru, masih terdapat guru yang memiliki motivasi yang rendah, kesenjangan gaji antara guru satu dengan yang lainnya, kurangnya interaksi antara guru dengan siswa, dan kurangnya interaksi guru dengan orangtua/masyarakat. Sehingga kondisi ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan SMP Negeri 4 Malangke, di antaranya daya serap peserta didik dalam pembelajaran rendah, nilai lulusan rendah. Sehingga perlu dipertanya kinerja guru ditemukan masih terdapat guru belum menguasai materi pembelajaran dengan maksimal diketahui ketika proses pembelajaran guru tidak mampu menjelaskan dengan baik dan saat siswa bertanya guru tidak bisa memberikan jawaban yang tepat, serta guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, guru melaksanakan pembelajaran tidak sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang dibuatnya dan masing ada guru tidak membuat penilaian harian untuk peserta didik. Selain itu, permasalahan kedisiplinan guru menjadi catatan tersendiri kepala sekolah karena menurut masing banyak guru sering terlambat dalam melaksanakan tugas. Sehingga hal tersebut sering diungkapkan dalam rapat guru.

Dampak dari rendahnya kedisiplin guru dapat berdampak kurang optimalnya pembelajaran, pembelajaran menjadi kurang efektif dan tidak efisien, pembelajaran kurang inovatif, dinamis dan produktif. Sehingga dibutuhkan suatu strategi untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Kurangnya kompetensi guru berdampak pada mutu pendidikan. Selain kompetensi atau kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi mutu, sehingga kepala sekolah harus inovatif dalam mencari strategi untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian tujuan utama dari kepemimpinan melayani untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan di segala komponen pendidikan secara berkelanjutan dan bertahap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif (*qualitative research*) merupakan suatu payung konsep yang meliputi berberapa format penelitian yang akan membantu memahami dan menjelaskan makna fenomena sosial dari *setting* alamiah yang ada. Sedangkan pendekatan fenomenologis berusaha untuk memahami makna peristiwa serta interaksi pada orang-orang dalam situasi tertentu. Pendekatan ini menghendaki adanya sejumlah asumsi yang berlainan dengan cara yang digunakan untuk mendekati perilaku orang dengan maksud menemukan "fakta" atau "penyebab".. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti bertujuan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia secara alami, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam mengumpulkan serta menginterpretasikan data di lapangan. Subjek penelitian ditentukan secara *purposive*, yang melibatkan kepala madrasah, guru Pendidikan Agama Islam (PAI), serta siswa, guna memperoleh data yang komprehensif dari berbagai sudut pandang pemangku kepentingan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga instrumen utama, yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung praktik keagamaan harian dan interaksi sosial yang mencerminkan budaya adab di lingkungan sekolah. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali kebijakan strategis dan filosofi pendidik dalam membangun identitas siswa di era disrupsi, sementara studi dokumentasi digunakan untuk menelaah kurikulum, tata tertib, dan perangkat pembelajaran yang relevan. Analisis data dilakukan

secara induktif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas hasil penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber serta mencocokkan hasil wawancara dengan fakta yang ditemukan selama observasi dan dokumen resmi sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi dalam membentuk kondisi/iklim lingkungan kerja. Oleh karenanya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga sekolah secara optimal, dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menunjang kompetensi guru demi keberhasilan proses pembelajaran. Peranan kepala sekolah bukan saja sebagai pengelola tetapi juga sebagai pemimpin, edukator, manajer, supervisor, motivator dan inovator. Peran kepemimpinan juga merupakan tindakan pemimpin dalam melakukan koordinasi dan memberi arahan kepada bawahan yang tergabung dalam organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sehingga mengacu konsep *servant leadership* yang mementingkan orang lain dahulu merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dalam pelaksanaan kegiatan di lembaga sekolah. Karakteristiknya yang mendengarkan, memberi keterbukaan dan membangkitkan motivasi untuk para guru lembaga pendidikan. *Servant leadership* kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi kinerja guru di masa pandemik menurut penelusuran literatur dan hasil penelitian nampaknya masih sedikit yang membahas. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh di lembaga pendidikan terutama untuk mempengaruhi dan mengembangkan guru sebagai pemimpin pembelajaran di kelas dalam upaya meningkatkan kreatifitas guru di era pandemi.

1. Peranan kepemimpinan melayani dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Malangke

Faktor pendukung dan penghambat usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Usaha kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja hasil yang diperoleh selama penelitian ini berlangsung akan digambarkan secara berurutan: *Pertama*, usaha Kepala Sekolah SMP N 1 Bekasi dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal absensi atau kehadiran, melalui: (1) memeriksa kehadiran guru secara langsung, maupun lewat laporan dari guru piket, dan absensi guru setiap harinya; (2) memanggil dan jika perlu menegur secara langsung oknum guru dan karyawan yang sering tidak masuk ke sekolah, sering tidak mengikuti upacara, dan sering tidak mengikuti rapat yang diadakan di sekolah, setelah sebelumnya diverifikasi terlebih dahulu dengan sesama guru yang lain; (3) memberikan contoh dan keteladanan dalam kedisiplinan dengan berusaha datang ke sekolah lebih awal; (4) mengontrol secara teratur keadaan siswa di kelas saat lagi belajar; (5) melakukan pembinaan kedisiplinan guru lewat rapat pembinaan.

Usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke, melalui: (1) memberikan keteladanan dalam hal kehadiran dengan selalu berusaha untuk hadir dalam rapat, dan datang lebih awal ke sekolah; (2) memberikan motivasi dalam setiap rapat/pembinaan mengenai kedisiplinan; (3) mendahulukan, dan lebih memprioritaskan pendekatan persuasif kepada para guru guna meningkatkan kedisiplinannya; (4) tetap membina hubungan yang baik dengan guru, baik yang sudah tinggi tingkat kedisiplinannya, maupun guru dan pegawai yang indiscipliner; (5) mempersiapkan absensi pada setiap upacara, rapat pembinaan, maupun kegiatan sekolah yang lain, untuk mencari tahun oknum guru yang tidak hadir.

Kedua, usaha Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke dalam meningkatkan kinerja guru sekolah, melalui: (1) Menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah di satu sisi dengan guru dan karyawan di sisi lain; (2) Mengadakan pembinaan kepada guru tentang pentingnya saling menghargai, (3) Memberikan hadiah atau bonus kepada guru yang berprestasi dan rajin serta, (4) Memberikan contoh atau teladan kepada guru dalam aktivitas sehari-hari.

Sedangkan, usaha yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke, meliputi: (1) Memberikan pembinaan kepada guru pada setiap rapat bulanan, (2) Memberi motivasi, membimbing, dan mengingatkan akan arti pentingnya loyalitas guru dalam melaksanakan tugastugasnya di sekolah; (3) Melakukan pendekatan dan bersifat terbuka kepada guru dan karyawan agar tercipta hubungan kerjasama yang baik ; (4) Memberikan pujian dan menyediakan segala kepeluan dan kebutuhan guru

Ketiga, usaha Kepala Sekolah SMP N 1 Bekasi dalam meningkatkan kinerja guru sekolah, meliputi: (1) Memberikan kesempatan yang luas bagi para guru untuk mengikuti berbagai penataran, pelatihan, maupun workshop yang diselenggarakan bagi para guru ; (2) Terbuka atas usul-usul yang disampaikan oleh guru tentang ide-ide baru untuk kemajuan sekolah ; (3) Menyediakan segala fasilitas yang diperlukan oleh guru baik yang menyangkut proses belajar mengajar maupun keperluan administrasi kantor ; (4) Memberikan pembinaan kepada guru dan karyawan pada berbagai kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas mereka (5) Memberikan pujian ataupun intensif bagi guru yang memiliki kreatifitas, untuk merangsang guru yang lain agar lebih kreatif.

Adapun usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke, dengan: (1) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing (2) Memberikan keleluasan kepada guru untuk menyalurkan kreatifitasnya agar tercipta inovasi-inovasi dalam tugas dan bidangnya masing-masing (3) Memberikan penghargaan kepada guru yang mempunyai kreatifitas dan inivasi (4) Menyediakan berbagai fasilitas yang menunjang proses peningkatan kinerja guru (5) Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dan karyawan dalam rapat bulanan

Ke empat, usaha Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke dalam meningkatkan tanggungjawab guru sekolah, dengan cara: (1) Setiap tugas yang diberikan kepada guru dan karyawan dibuatkan Surat Keputusan (SK) ; (2) Pada setiap Surat Keputusan (SK) yang diterbitkan oleh kepala sekolah selalu diimbali dengan pemberian honor yang besarnya disesuaikan dengan beban tugas masing-masing ; (3) Melakukan evaluasi dan supervisi kepada guru sesuai dengan tugas masing-masing ; (4) Memberikan tegoran dan pembinaan kepada guru yang lalai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Sedangkan, usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke, adalah: (1) Melakukan pembinaan kepada guru pada rapat yang diadakan setiap bulan; (2) Memberikan keteladanan dan contoh kepada guru dalam hal melaksanakan tugas-tugas sebagai kepala sekolah dan tugas-tugas sebagai salah seorang guru mata pelajaran PAI; (3) Melakukan evaluasi dan supervisi untuk menmgukur sejauh mana guru bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan; (4) Memberikan penilaian terhadap guru pada setiap akhir tahun dalam bentuk DP3.

2. Teknik Peningkatan Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah

Kepemimpinan pelayan memiliki relevansi pada kepemimpinan organisasi. Relevansi tampak pada karakter pemimpin yang fokus pada pengembangan bawahan dan organisasi. Dengan karakter yang dimiliki, seorang pemimpin mampu menggerakkan, memotivasi dan memfasilitasi anggota mewujudkan target organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Chan & So bahwa kepemimpinan pelayan memiliki relevansi dalam berbagai arena, musim, dan tahapan kehidupan termasuk pengembangan karakter. Hal senada diungkapkan Kent M.

Keith, bahwa para pemimpin pelayan memberikan visi, memotivasi, mengelola, berkomunikasi, berfokus pada orang lain, bukan hanya pada diri mereka sendiri, dan mereka termotivasi untuk membuat hidup lebih baik bagi orang lain.

Adapun Melchar & Bosco bahwa kepemimpinan pelayan memiliki dampak positif pada organisasi karena pemimpin memiliki misi dan fokus pada nilai kehidupan, membangun kreativitas dan inovasi, responsif dan fleksibilitas; komitmen pada layanan internal dan eksternal, menghormati karyawan, kesetiaan karyawan, dan menghargai keragaman. Namun belum ada bukti-bukti empiris yang mendukung asumsi-asumsi demikian. Guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi baik kompetensi kepribadian, kompetensi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya:

a. Kepribadian

Kepribadian sebenarnya adalah suatu yang abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, atau dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat (Laelah, 2023; Zulkarnain, 2013).” Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perilakunya ketika membina dan membimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar. Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasi guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tiga aspek kepribadian yaitu: (1). Materi atau bahan yaitu semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talent-talentnya (keistimewaan-keistimewaannya), (2). Struktur yaitu sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat normalnya. (3). Kualitas atau sifat yaitu sistem dorongan-dorongan.

b. Pengembangan Profesi

Dalam era teknologi profesi guru semakin menjadi perhatian. Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Ciri-ciri profesi sebagai berikut: (1). Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan, (2). Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus. (3). Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi. (4). Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien, (5). Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, profesional, kompetensi pedagogik, maupun kompetensi sosial (Almujtaba et al., 2021; Bahri, 2024; Seto, 2020; Sukmawati, 2016). Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Aspek-aspek kepribadian guru berdampak besar terhadap budaya belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Guru yang memiliki kompetensi tinggi ia akan mengembangkan pembelajran yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Penguasaan kompetensi profesional meliputi kompetensi keterampilan proses belajar mengajar dan penguasaan materi bahan ajar. Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran,

kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling.

d. Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi sekolah tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu sekolah dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua sekolah oleh karena itu para pemimpin sekolah dan para komunikator dalam sekolah perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan Kepala Sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah (Kustiawan, 2022; Usman, 2019). Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan Lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan Lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu. Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan (Darajat, 2009; Fernandes, 2018; Maryanto, 2024; Nasution, 2011). Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaraan pendidikan, Lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

f. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu sekolah tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung (Kadir Riyadi, 2014; Susilawati, 2021). Tujuan disiplin agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam sekolah sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya (Dhobith, 2024; Lahagu, 2025). Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar.

h. Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

KESIMPULAN

Peran Kepala SMP Negeri 4 Malangke dalam meningkatkan kinerja guru, meliputi: (1) Memberi contoh dalam keseharian di sekolah dalam hal kinerja yang baik; (2) Memberikan teguran atau sindiran kepada guru yang berkinerja kurang baik dalam forum resmi, maupun dalam forum yang tidak resmi; (3) Mengingatkan kepada oknum guru yang berkinerja kurang baik tentang tujuannya menjadi guru di sekolah dahulu adalah atas keinginan guru yang bersangkutan, bukan oleh dorongan siapapun, sehingga sejatinya mestilah diiringi dengan kinerja yang baik pula; (4) Menggunakan forum rapat, baik yang resmi maupun yang tidak resmi untuk membina tingkat kedisiplinan para guru di sekolah. Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke telah berupaya meningkatkan kinerja guru sekolah, meliputi kedisiplinan dalam hal absensi, loyalitas, kreatifitas, serta tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di sekolah. Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Malangke, masing-masing memiliki *stressing* yang tidak jauh berbeda antara satu dengan yang lain dalam menerapkan kinerja guru di sekolah, meskipun diakui, bahwa keduanya memiliki kekhasan dan keunikan masing-masing dalam upaya tersebut. Peningkatan kinerja guru, perlu adanya penerapan kompetensi yang dimiliki dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan membangun prinsip penghargaan, hukuman dan apresiasi yang menjadi bentuk dukungan moral kepada para guru dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pemimpin sekolah. Kepala sekolah paham terkait urgensi kemampuan pedagogik yang dimiliki oleh guru menjadi faktor pengaruh proses pembelajaran. Konsep kepemimpinan melayani Kepala sekolah yang diterapkan dalam upaya pengembangan kinerja guru; (1) melakukan pembinaan guru; (2) mendukung guru untuk andil dalam kegiatan seminar, pelatihan, penelitian tindakan; (3) menerapkan sistem *reward* dan apresiasi atas prestasi yang diraih guru; (4) peningkatan kesejahteraan guru.

REFERENSI

- Almujtaba, P. W., Mangkurat, U. L., & Profesi, A. K. (2021). *Guru dan profesionalitas dalam pendidikan*. 1(2), 1–10.
- Bahri, F. F. A. N. D. M. M. A. N. D. S. (2024). EFEKTIFITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DALAM OPTIMALISASI KINERJA PROFESIONAL GURU. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 725. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i2.25030>
- Darajat, Z. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam pengembangan pendidikan di sekolah, keluarga dan masyarakat*. Yogyakarta: PT. LKiS Printing
- Dhobith, A. (2024). ANALISIS KEBIJAKAN GAJI GURU HONORER TERHADAP KESEJAHTERAAN HIDUP GURU HONORER DI INDONESIA. *PARAMUROBI JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 7(1), 44–62. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6609>
- Elpisah, A. A. A. N. D. Muh. Y. A. N. D. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(3), 224–230. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n3.p224-230>
- Ernawati, R. D. A. N. D. M. G. A. N. D. E. (2021). Model Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 131. <https://doi.org/10.29210/3003925000>
- Fernandes, R. (2018). ADAPTASI SEKOLAH TERHADAP KEBIJAKAN PENDIDIKAN INKLUSIF. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 4(2), 119. <https://doi.org/10.24036/scs.v4i2.16>
- Kadir Riyadi, A. (2014). Abu Nasr Al-Sarraj dan Wacana Sufistik Lintas Disiplin Keilmuan. *Teosofi: Jurnal Tasawuf Dan Pemikiran Islam*, 4(2), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kustiawan, C. A. A. N. D. D. H. R. A. N. D. L. K. A. N. D. M. S. A. N. D. W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3). <https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- Laelah, A. F. A. N. A. N. D. A. (2023). Pendidikan Pembelajaran Agama Islam Sebagai Karakter dalam Membentuk Kepribadian Siswa yang Islami. *Journal on Education*, 5(3), 8640–8651. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1655>
- Lahagu, S. H. A. N. D. I. S. A. N. D. H. S. A. N. D. F. S. A. N. D. H. H. B. S. A. N. D. H. S. D. N. A. N. D. P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Maryanto, Moh. N. A. N. D. Y. J. A. N. D. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 519–527. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.236>
- Nasution, I. (2011). KOMPETENSI GURU DAN PERANAN KEPALA SEKOLAH. *Visipena Journal*, 2(2), 51–57. <https://doi.org/10.46244/visipena.v2i2.46>
- Rismawan, E. (2017). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5925>
- Sabandi, L. Y. K. A. N. D. A. (2023). Persepsi Guru Sekolah Dasar Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 277–281. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.213>
- Sanjani, M. A. (2020). Tugas dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42.

- Seto, J. M. A. N. D. S. B. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *PEDAGOGIKA*, 11(1), 42–48. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>
- Soe'oed, Z. H. A. N. D. D. S. S. A. N. D. R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Suharto, A. A. A. N. D. A. A. W. A. N. D. D. N. A. N. D. N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Sukmawati, S. (2016). Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.26418/jvip.v7i2.17055>
- Susilawati, M. Y. A. N. D. S. (2021). Pendidikan Karakter Pada Generasi Alpha: Tanggung Jawab, Disiplin dan Kerja Keras. *Jurnal PKM: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 309. <https://doi.org/10.30998/jurnalpkm.v4i3.10116>
- Tahir, M. (2008). Tuan Guru dan Dinamika Hukum Islam di Pulau Lombok. *Jurnal Asy-Syir'ah*, 42(I).
- undefined AND Rosichin Mansur AND Dwi Fitri Wiyono, M. (2022). *MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMPN 03 JABUNG MALANG*.
- Usman, U. (2019). Komunikasi Pendidikan Berbasis Blended Learning Dalam Membentuk Kemandirian Belajar. *Jurnal Jurnalisa*, 4(1), 136–150. <https://doi.org/10.24252/jurnalisa.v4i1.5626>
- Yunus, Y. (2018). MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMPN 1 BUA PONRANG KABUPATEN LUWU). *Murabbi : Jurnal Ilmiah Dalam Pendidikan*, 01, 55–69.
- Zulkarnain. (2013). *Kreativitas Dalam Perspektif Teori Kepribadian Sigmund Freud Dan Implikasinya Dalam Pendidikan*. 146–162.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

