

**OPTIMALISASI PEMANFAATAN FITUR PENGELOLAAN KINERJA GURU  
DENGAN PENDEKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI  
SDN 2 PAGERWOJO KABUPATEN KENDAL KABUPATEN KENDAL**

Nur Farikhin<sup>1</sup>, Soedjono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas PGRI Semarang

[1 nurfarikhin41@guru.sd.belajar.id](mailto:nurfarikhin41@guru.sd.belajar.id), [2soedjono@guru.sd.belajar.id](mailto:soedjono@guru.sd.belajar.id)

**ABSTRACT**

*Teacher performance management is a crucial aspect of improving the quality of education in elementary schools. In the ever-evolving educational landscape, the role of school principals is strategically significant in creating a work environment that supports teacher professionalism. One approach that can be applied is transformational leadership, which emphasizes inspiration, motivation, and support for individual teacher development. This study aims to analyze the optimization of the utilization of teacher performance management features through a transformational leadership approach at SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The results indicate that the transformational leadership of the principal plays a vital role in enhancing the effectiveness of teacher performance management. The principal provides inspirational guidance, supports teaching innovations, and pays attention to individual teacher development. However, several challenges were found in implementing performance management features, such as teachers' limited understanding of performance indicators, resource constraints, and a lack of intrinsic motivation. To overcome these obstacles, it is recommended that the principal strengthen academic supervision, provide more systematic mentoring, and enhance teachers' access to relevant professional training. Additionally, support from the government and the education department in the form of flexible policies and adequate budget allocations is also necessary. This study implies that transformational leadership can be an effective strategy for improving the quality of teacher performance management. Further research is suggested to explore the role of technology in supporting performance management and the involvement of parents in enhancing learning effectiveness.*

*Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance Management, Academic Supervision, Professional Development, Work Motivation.*

**ABSTRAK**

Pengelolaan kinerja guru merupakan aspek krusial dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Dalam era pendidikan yang terus berkembang, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan dukungan bagi pengembangan individu guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru dengan pendekatan kepemimpinan transformasional di SDN 2 Pagerwojo

Kabupaten Kendal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan arahan inspiratif, dukungan terhadap inovasi pembelajaran, serta perhatian terhadap pengembangan individu guru. Namun, terdapat beberapa kendala dalam implementasi fitur pengelolaan kinerja, seperti rendahnya pemahaman guru terhadap indikator kinerja, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya motivasi intrinsik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah disarankan memperkuat supervisi akademik, menyediakan mentoring yang lebih sistematis, serta meningkatkan akses guru terhadap pelatihan profesional yang relevan. Selain itu, dukungan dari pemerintah dan dinas pendidikan dalam bentuk kebijakan yang fleksibel dan alokasi anggaran yang memadai juga diperlukan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja guru. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi peran teknologi dalam mendukung pengelolaan kinerja serta keterlibatan orang tua dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Pengelolaan Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Pengembangan Profesional, Motivasi Kerja.

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas (Fahmi Addini et al. 2022). Dalam konteks pendidikan dasar, peran kepala sekolah menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif (Lapir 2024). Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membina, dan mengembangkan kinerja guru (Sulistiyarini et al. 2024). Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam

meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan mengoptimalkan pengelolaan kinerja guru (Sri Rahayu et al. n.d.). Pengelolaan kinerja guru yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa. Namun, tantangan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana memastikan bahwa fitur-fitur pengelolaan kinerja guru yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Ekonomi Bisnis et al. n.d.).

Di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal, telah diterapkan berbagai fitur pengelolaan kinerja guru, seperti supervisi akademik, penilaian kinerja

berbasis indikator, serta pelatihan dan pengembangan profesional. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam memastikan fitur-fitur tersebut dapat berjalan secara efektif dengan memberikan arahan, pendampingan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru (Arnes, Musparidi, and Yusmanila 2023). Arahan yang diberikan mencakup penyusunan rencana pembelajaran yang berbasis kebutuhan siswa, penyelenggaraan diskusi reflektif mengenai metode mengajar yang efektif, serta pemberian umpan balik konstruktif melalui supervisi kelas. Selain itu, kepala sekolah melakukan pendampingan dengan mengadakan sesi mentoring, kunjungan kelas secara berkala, serta fasilitasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesional guru. Pengelolaan kinerja guru terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, tindak lanjut, dan penilaian predikat kinerja (Budiarti 2022).

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menetapkan tujuan kinerja guru, menyusun indikator keberhasilan, serta mengidentifikasi

kebutuhan pengembangan profesional. Indikator keberhasilan disusun dengan mempertimbangkan aspek kehadiran, kesiapan dalam perencanaan pembelajaran, efektivitas metode pengajaran yang digunakan, serta tingkat keterlibatan siswa dalam proses belajar. Kepala sekolah juga menetapkan target capaian berdasarkan hasil evaluasi kinerja sebelumnya dan mengadaptasi strategi peningkatan sesuai dengan kebutuhan individu guru (Iku and Igo Leton n.d.). Tahap pelaksanaan melibatkan supervisi akademik, pendampingan, serta pemberian umpan balik secara berkelanjutan untuk memastikan guru dapat mengimplementasikan strategi pembelajaran yang efektif. Tindak lanjut dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan profesional sesuai dengan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Sementara itu, penilaian predikat kinerja guru dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Van Waeyenberg, Peccei, and Decramer 2022).

Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai kendala, seperti kurangnya pemanfaatan fitur secara menyeluruh, keterbatasan pemahaman guru dalam menggunakan fitur yang ada, serta kurangnya motivasi untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Kondisi ini berimplikasi pada efektivitas sistem pengelolaan kinerja yang belum berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat diperlukan untuk mengoptimalkan setiap tahapan dalam pengelolaan kinerja guru guna meningkatkan kualitas pendidikan di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal.

Pendekatan kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi dalam mengoptimalkan pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru (Prasetyaningsih, Muiz, and Fatimah 2024). Kepemimpinan transformasional menekankan pada motivasi intrinsik, inspirasi, dan peningkatan kapasitas individu dalam suatu organisasi (Bao 2024). Kareem (2023) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional mampu mendorong pengikutnya untuk mencapai lebih dari yang mereka perkirakan dengan memberikan visi

yang jelas, memberikan perhatian individual, dan menantang mereka untuk berpikir inovatif. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat membangun hubungan yang positif dengan guru, memberikan bimbingan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pengajaran, serta mendorong inovasi dan kolaborasi dalam praktik pendidikan (Shandilia Latunusa Ambawani et al. 2024). Kepemimpinan transformasional menekankan pada motivasi intrinsik, inspirasi, dan peningkatan kapasitas individu dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator dalam proses pengelolaan kinerja guru (Raharja, Nashir, and Andriani 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menganalisis bagaimana pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berusaha

menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu bagaimana kondisi aktual pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal, faktor apa saja yang menghambat optimalisasi fitur pengelolaan kinerja guru di sekolah tersebut, serta bagaimana pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat membantu mengoptimalkan pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal, mengidentifikasi faktor penghambat dalam optimalisasi fitur pengelolaan kinerja guru, serta menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam mendukung optimalisasi fitur pengelolaan kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian akademik terkait dengan pengelolaan kinerja guru serta penerapan kepemimpinan

transformasional dalam dunia pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini dapat membantu guru dalam memahami dan memanfaatkan fitur pengelolaan kinerja secara optimal guna meningkatkan profesionalisme mereka. Bagi pengambil kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung sistem pengelolaan kinerja guru yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar melalui pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mendukung optimalisasi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam

fenomena optimalisasi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru dengan pendekatan kepemimpinan transformasional di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, serta interaksi yang terjadi dalam lingkungan sekolah secara holistik dan kontekstual (Hardani MSi, Ustiawaty, and Juliana Sukmana 2020).

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus karena bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan pengelolaan kinerja guru. Studi kasus dipilih agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat optimalisasi fitur pengelolaan kinerja guru (Ilhami et al. 2024).

Penelitian ini dilakukan di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam sistem pengelolaan kinerja. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa

mereka memiliki keterlibatan langsung dalam implementasi fitur pengelolaan kinerja guru serta penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi (Nurrisa and Hermina 2025). Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan serta bagaimana fitur pengelolaan kinerja guru dimanfaatkan. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati secara langsung interaksi kepala sekolah dengan guru serta pelaksanaan program pengelolaan kinerja guna memperoleh data yang autentik. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dari dokumen-dokumen sekolah seperti laporan supervisi akademik, penilaian kinerja guru, serta kebijakan pengelolaan kinerja yang diterapkan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman (Magister et al. n.d.), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi

---

data dilakukan dengan menyaring dan merangkum data yang relevan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyusun interpretasi terhadap data yang telah dianalisis guna mendapatkan temuan penelitian yang valid dan reliabel.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai subjek penelitian, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi (Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Ardiansyah et al. n.d.). Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan fitur pengelolaan kinerja guru dengan pendekatan kepemimpinan transformasional di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal. Hasil penelitian ini disajikan dalam beberapa bagian yang menguraikan kondisi aktual pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru, faktor penghambat optimalisasi, serta peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendukung pengelolaan kinerja guru. Pembahasan ini juga akan mengaitkan temuan dengan teori yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

#### **Kondisi Aktual Pemanfaatan Fitur Pengelolaan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, ditemukan bahwa SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal telah menerapkan berbagai fitur pengelolaan kinerja guru, seperti supervisi akademik, penilaian kinerja berbasis indikator, serta program pelatihan dan pengembangan profesional. Supervisi akademik dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah dengan cara

---

mengamati langsung proses pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik kepada guru. Penilaian kinerja guru berbasis indikator meliputi aspek kehadiran, efektivitas strategi pembelajaran, keterlibatan siswa, serta penguasaan materi ajar. Sementara itu, program pelatihan dan pengembangan profesional diselenggarakan dalam bentuk workshop, seminar, dan mentoring antar guru.

Namun, dalam implementasinya, ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan fitur-fitur tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya waktu untuk supervisi yang lebih intensif serta keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas, juga menjadi tantangan dalam optimalisasi pengelolaan kinerja guru. Beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya waktu untuk supervisi yang lebih intensif serta keterbatasan akses terhadap

pelatihan berkualitas, juga menjadi tantangan dalam optimalisasi pengelolaan kinerja guru.

### **Faktor Penghambat Optimalisasi Fitur Pengelolaan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menghambat optimalisasi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru. Menurut Ekonomi Bisnis et al., n.d., keberhasilan pengelolaan kinerja sangat dipengaruhi oleh pemahaman individu, dukungan organisasi, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Dalam konteks penelitian ini, faktor pertama adalah rendahnya pemahaman sebagian guru mengenai pentingnya pengelolaan kinerja sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme. Beberapa guru masih melihat supervisi dan penilaian kinerja sebagai beban administratif daripada sebagai alat pengembangan diri. Faktor kedua adalah keterbatasan dukungan dalam bentuk sumber daya, baik dalam hal waktu, anggaran, maupun fasilitas untuk menunjang program pelatihan yang lebih komprehensif. Faktor ketiga adalah kurangnya motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan kinerja mereka secara mandiri tanpa adanya dorongan eksternal yang kuat. Hal ini



sejalan dengan teori motivasi kerja Herzberg (1959) seperti dikutip oleh Sulastri et al., (2024), yang menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu. Faktor pertama adalah rendahnya pemahaman sebagian guru mengenai pentingnya pengelolaan kinerja sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme. Beberapa guru masih melihat supervisi dan penilaian kinerja sebagai beban administratif daripada sebagai alat pengembangan diri. Faktor kedua adalah keterbatasan dukungan dalam bentuk sumber daya, baik dalam hal waktu, anggaran, maupun fasilitas untuk menunjang program pelatihan yang lebih komprehensif. Faktor ketiga adalah kurangnya motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan kinerja mereka secara mandiri tanpa adanya dorongan eksternal yang kuat.

### **Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Kinerja Guru**

Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung optimalisasi fitur pengelolaan kinerja guru. Di SDN 2

Pagerwojo Kabupaten Kendal, kepala sekolah secara aktif memberikan arahan dan pendampingan kepada guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang lebih efektif. Misalnya, kepala sekolah mengadakan sesi mentoring mingguan di mana guru dapat berdiskusi mengenai tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar dan bersama-sama mencari solusi. Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengobservasi kegiatan pembelajaran di kelas, memberikan umpan balik konstruktif, serta mengapresiasi inovasi yang dilakukan oleh guru dalam menerapkan metode pengajaran yang lebih interaktif. Berdasarkan temuan penelitian, kepala sekolah di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal menerapkan beberapa dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (pertimbangan individual) (Rahma Dewi 2024).

Pertama, dalam aspek idealized influence, kepala sekolah menjadi teladan bagi para guru

dengan menunjukkan komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah aktif terlibat dalam proses supervisi akademik serta memberikan contoh praktik pengajaran yang baik. Kedua, dalam aspek inspirational motivation, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan menyampaikan visi dan tujuan sekolah secara jelas, serta mendorong mereka untuk mencapai standar profesionalisme yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi reflektif, serta penghargaan atas pencapaian guru yang menunjukkan peningkatan kinerja.

Ketiga, dalam aspek intellectual stimulation, kepala sekolah mendorong inovasi dalam proses pembelajaran dengan mengajak guru untuk mengeksplorasi strategi pengajaran yang lebih efektif. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan metode baru serta mendukung pengembangan profesional mereka melalui pelatihan yang relevan. Keempat, dalam aspek individualized consideration, kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu guru. Kepala sekolah

melakukan mentoring secara personal, memberikan dukungan emosional, serta memfasilitasi guru dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pembelajaran.

### **Pembahasan dan Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap pengelolaan kinerja guru. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan inspirasi, serta memfasilitasi inovasi dan pengembangan individu, kepala sekolah dapat membantu mengoptimalkan pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (1994) seperti dikutip oleh (Shandilia Latunusa Ambawani et al. 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja individu dalam suatu organisasi.

Namun, untuk mencapai optimalisasi yang lebih baik, diperlukan strategi tambahan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam pendidikan. Kepala sekolah dapat memperkuat supervisi akademik dengan menetapkan sistem mentoring

yang lebih terstruktur, menyediakan penghargaan bagi guru berprestasi, serta meningkatkan akses terhadap pelatihan profesional. Guru dapat berperan dengan aktif mengikuti program pengembangan kompetensi, berkolaborasi dalam komunitas belajar, serta menerapkan strategi pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Dinas pendidikan dan pemerintah daerah dapat mendukung dengan memberikan kebijakan yang lebih fleksibel terkait supervisi dan pengembangan kinerja guru, serta memastikan tersedianya sumber daya yang memadai. Selain itu, keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pembelajaran juga dapat dioptimalkan melalui program komunikasi dan kolaborasi yang lebih intensif dengan pihak sekolah. Pemerintah dan dinas pendidikan dapat berperan dengan menyediakan kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi guru serta memastikan tersedianya sumber daya yang memadai. Selain itu, kolaborasi antar guru dalam bentuk komunitas belajar juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan fitur pengelolaan kinerja secara lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan kinerja guru tidak hanya bergantung pada keberadaan fitur yang telah disediakan, tetapi juga pada bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dapat mengoptimalkan pemanfaatannya. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus lebih proaktif dalam memberikan pendampingan, menciptakan budaya reflektif di kalangan guru, serta mengembangkan program peningkatan kompetensi yang lebih sistematis. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat memastikan bahwa setiap guru memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pengelolaan kinerja mereka dan mampu menerapkannya secara efektif dalam proses pembelajaran. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kebijakan pendidikan yang lebih berorientasi pada penguatan kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah lain. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada guru akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan

berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai optimalisasi pemanfaatan fitur pengelolaan kinerja guru dengan pendekatan kepemimpinan transformasional di SDN 2 Pagerwojo Kabupaten Kendal, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan, seperti pemberian arahan yang inspiratif, dukungan terhadap inovasi pembelajaran, serta perhatian terhadap pengembangan individu guru, berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas sistem pengelolaan kinerja. Meskipun fitur pengelolaan kinerja guru telah diterapkan, masih terdapat beberapa kendala seperti rendahnya pemahaman sebagian guru, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja mereka secara mandiri. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin

transformasional menjadi kunci utama dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja guru, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, kepala sekolah perlu memperkuat program supervisi akademik dengan menyediakan mentoring yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Kedua, pengembangan profesional guru harus lebih diintensifkan melalui pelatihan yang relevan dan akses yang lebih luas terhadap sumber belajar. Ketiga, pemerintah dan dinas pendidikan dapat memberikan dukungan kebijakan yang lebih fleksibel dan alokasi anggaran yang memadai untuk mendukung program peningkatan kinerja guru.

Sebagai tindak lanjut, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan fokus pada efektivitas strategi kepemimpinan transformasional di berbagai tingkat pendidikan, atau dengan meneliti pengaruh keterlibatan orang tua dan komunitas dalam mendukung kinerja guru. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi implementasi teknologi dalam pengelolaan kinerja guru guna meningkatkan efektivitas supervisi dan evaluasi secara real-time.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan bagi pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan yang lebih baik di masa mendatang..

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnes, Amelia, Musparidi Musparidi, and Yusmanila Yusmanila. 2023. "Analisis Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar Oleh Guru PPKn Untuk Akselerasi Implementasi Kurikulum Merdeka." *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 5(1):60–70. doi: 10.31004/edukatif.v5i1.4647.
- Bao, Yuangen. 2024. "The Effect of Principal Transformational Leadership on Teacher Innovative Behavior: The Moderator Role of Uncertainty Avoidance and the Mediated Role of the Sense of Meaning at Work." *Frontiers in Education* 9. doi: 10.3389/educ.2024.1378615.
- Budiarti, Nur Isnaini. 2022. "MERDEKA MENGAJAR PLATFORM AS A SUPPORT FOR THE QUALITY OF MATHEMATICS LEARNING IN EAST JAVA." *MATEMATIKA DAN PEMBELAJARAN* 10(1):13–25. doi: 10.33477/mp.v10i1.2858.
- Ekonomi Bisnis, Jurnal, Manajemen dan Akuntansi, Maslina Siagian, Yuniarto Mudjisuusatyo, Wanapri Pangaribuan, and Histori Naskah. n.d. "Analisis Kebijakan Pendidikan Program Merdeka Belajar: Studi Kasus Pada Implementasi Aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) Dalam Pengelolaan Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah." Fahmi Addini, Alvin, Arumia Fairuz Husna, Beatric Alfira Damayanti, Bety Istif Fani, Churi Wardah Nihayati, Damateja Andika Daniswara, Desi Fitri Susanti, and Ali Imron. 2022. "https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jwp KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN." *Jurnal Wahana Pendidikan* 9(2):179–86.
- Hardani MSi, Assoc, Jumari Ustiauwaty, and Dhika Juliana Sukmana. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Iku, Damianus, and Samuel Igo Leton. n.d. *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru Dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak*.
- Ilhami, Muhammad Wahyu, Wiyanda Vera Nurfajriani, Arivan Mahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, and Win Afgani. 2024. "Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10(9):462–69. doi: 10.5281/zenodo.11180129.
- Kareem, Jacqueline, Harold Andrew Patrick, Napoleon Prabakaran, B. Valarmathi, Veerta Tantia, M. P. M. Pramod Kumar, and Ujjal Mukherjee. 2023. "Transformational Educational Leaders Inspire School Educators' Commitment." *Frontiers in Education* 8. doi: 10.3389/educ.2023.1171513.
- Lapir, Corlina Niwa. 2024. "Kepemimpinan Kepala Sekolah

- Dalam Perspektif Sekolah Efektif.” *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 6(4):3123–30. doi: 10.31004/edukatif.v6i4.7172.
- Magister, Marinu Waruwu, Administrasi Pendidikan, Universitas Kristen, and Satya Wacana. n.d. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).”
- Nurrisa, Fahriana, and Dina Hermina. 2025. “Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, Dan Analisis Data.” 02:793–800.
- Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Ardiansyah, Pendidikan, MSyahrani Jailani, Sma Negeri, Bungo Provinsi Jambi, and Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. n.d. *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*.
- Prasetyaningsih, Nur, Abdul Muiz, and Fatimah Fatimah. 2024. “Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) Untuk Peningkatan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 8(1):788–98. doi: 10.31004/basicedu.v8i1.7108.
- Raharja, Setya, Irdyanti Mat Nashir, and Dwi Esti Andriani. 2022. “The Effect of Principals’ Transformational Leadership and Organizational Culture on Teacher Performance.” *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran* 6(2):152–62. doi: 10.21831/jk.v6i2.49456.
- Rahma Dewi, Zaqia. 2024. “Peran Literasi Digital Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka: Adaptasi Dan Transformasi Di Era Digital The Role of Digital Literacy in Implementing the Merdeka Curriculum: Adaptation and Transformation in the Digital Era.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 4(1):9–14. doi: 10.30872/jimpian.v4i1.2916.
- Shandilia Latunusa Ambawani, Cetra, Irwan Saputra, Thitha Meista Mulya Kusuma, Bambang Sumardjoko, Achmad Fathoni, Administrasi Pendidikan, Kata Kunci, Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah Penggerak, Kinerja Guru, and Kualitas Pembelajaran. 2024. *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak Di TK*. Vol. 5.
- Sri Rahayu, Yuyu, Marlin Pristy, Yuyun Yuliawati, Ridwan Anwar, Deti Rostini, and Eva Dianawati Wasliman. n.d. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar*.
- Sulastri, Sulastri, Nurkolis Nurkolis, and Widya Kusumaningsih. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Digitalisasi Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri.” *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah* 5(1):329–37. doi: 10.51874/jips.v5i1.230.
- Sulistiyarini, Endang, Sitti Hartinah, Burhan Eko Purwanto, ) Pedagogi, and Pancasila Tegal. 2024. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sekolah Dasar*. Vol. 5.
- Van Waeyenberg, Thomas, Riccardo Peccei, and Adeliën Decramer. 2022. “Performance Management and

Teacher Performance: The Role of  
Affective Organizational  
Commitment and Exhaustion.”  
*International Journal of Human  
Resource Management* 33(4):623–  
46. doi:  
10.1080/09585192.2020.1754881.