

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI TERBANGGI AGUNG
KECAMATAN GUNUNG SUGIH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Maryana Olfa¹, Sutrisni Andayani², Gariato³

Program Studi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Metro¹²³

Alamat e-mail : qiranulfa@gmail.com¹, trisnimath.andy@gmail.com²,
gariato.74@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to describe the leadership management of the school principal in improving teacher performance at Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah. This research uses a qualitative approach with a descriptive type. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the school principal, teachers, and administrative staff as informants selected through purposive sampling. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman interactive model which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that: (1) the principal's leadership management in improving teacher performance is implemented through planning programs such as academic supervision and professional development, organizing resources by delegating tasks according to expertise, executing leadership through motivation and mentoring, and conducting evaluation with follow-up on teacher performance results; (2) supporting factors include the principal's leadership competence, teacher commitment, and a conducive school climate, while inhibiting factors include limited infrastructure, low teacher motivation among some staff, and excessive administrative burdens; (3) the principal's strategies to overcome obstacles include implementing continuous academic supervision, providing incentive-based motivation, strengthening collaboration among school members, and optimizing available facilities. These findings indicate that effective principal leadership management plays a crucial role in enhancing teacher performance in elementary schools.

Keywords: leadership management, school principal, teacher performance, qualitative descriptive

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi

Agung, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha sebagai informan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diimplementasikan melalui perencanaan program seperti supervisi akademik dan pengembangan profesional, pengorganisasian sumber daya dengan mendelegasikan tugas sesuai keahlian, pelaksanaan kepemimpinan melalui motivasi dan pembinaan, serta evaluasi dan tindak lanjut terhadap hasil kinerja guru; (2) faktor pendukung meliputi kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan iklim sekolah yang kondusif, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana prasarana, rendahnya motivasi sebagian guru, dan tuntutan administratif yang berlebihan; (3) strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan meliputi penerapan supervisi akademik berkelanjutan, pemberian motivasi berbasis insentif, penguatan kolaborasi antarwarga sekolah, dan optimalisasi fasilitas yang tersedia. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berperan penting dalam peningkatan kinerja guru di sekolah dasar.

Kata Kunci: manajemen kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru, deskriptif kualitatif

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya, karena melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan potensi, keterampilan, serta sikap positif yang diperlukan bagi kehidupan bermasyarakat. Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Kualitas pendidikan tidak lepas dari peran guru sebagai tenaga profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, serta moral dan spiritual dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru mencakup kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi,

sampai dengan tindak lanjut evaluasi (Robbins dan Judge, 2017), sehingga kualitas kinerja guru menjadi penentu utama keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal guru sendiri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses menggerakkan, mempengaruhi, dan memberdayakan seluruh komponen sekolah melalui fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Mulyasa, 2013). Terry (1972) mendefinisikan manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kepala sekolah dituntut mampu menjalankan peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator sebagaimana dijelaskan oleh

Depdiknas (2007). Gagne (2014) melalui konsep self-determination theory menyatakan bahwa apabila seseorang atau kelompok memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sendiri, maka seseorang atau kelompok itu cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Prinsip ini relevan dengan tugas kepala sekolah dalam memberikan otonomi dan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Wahjosumidjo (2011) menegaskan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari peran kepala sekolah sebagai administrator, manajer, supervisor, pemimpin, dan motivator. Sagala (2017) memandang kepala sekolah sebagai pemimpin strategis dan pemimpin pembelajaran yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah. Nurkolis dan Nurdin (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa penerapan fungsi manajerial kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Suryani dan Sari (2022) juga membuktikan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah yang transformatif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara substansial. Sejalan dengan itu, Hartini dan Supriyadi (2022) menemukan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan oleh kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja guru di sekolah dasar.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa indikasi permasalahan, di antaranya masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, masih ada guru yang kurang ramah dengan siswa, motivasi mengajar yang rendah, keterbatasan pengembangan kompetensi profesional, komunikasi internal yang kurang efektif, serta koordinasi antarguru dan antara guru dengan kepala sekolah yang belum berjalan optimal. Rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah dan kurangnya kerja sama antarguru juga menjadi indikasi bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah perlu

mendapat perhatian lebih serius. Rahmawati dan Sulistyorini (2021) menemukan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan lemahnya budaya sekolah menjadi faktor dominan yang menghambat pencapaian kinerja guru yang optimal. Fauziah dan Hartono (2022) juga mengungkapkan bahwa pengawasan yang kurang konsisten dari kepala sekolah berkontribusi terhadap menurunnya disiplin dan kinerja guru di sekolah dasar.

Kajian literatur menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja guru. Andayani dan Puspitasari (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa pendekatan pembelajaran yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi peserta didik secara signifikan, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan proses pembelajaran yang sistematis oleh kepala sekolah. Gariato (2024) menegaskan bahwa inovasi dalam pengelolaan pendidikan memerlukan dukungan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan zaman di tingkat manajerial sekolah. Ratnawulan

(2023) menemukan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan pembinaan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Widodo dan Mulyadi (2023) menambahkan bahwa fungsi manajerial kepala sekolah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya pendidikan, turut menentukan efektivitas pencapaian tujuan sekolah. Purnamasari dan Wibowo (2023) juga mengungkapkan bahwa perencanaan dan pengorganisasian yang matang dalam manajemen pendidikan menjadi fondasi penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian literatur tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah? (2) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung? (3)

Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung? Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru di SD Negeri Terbanggi Agung. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan manfaat praktis bagi kepala sekolah, guru, serta sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena sosial secara mendalam, yaitu praktik manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Bogdan dan Taylor

(1992), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini bersifat deskriptif karena peneliti berupaya menggambarkan secara mendalam dan sistematis mengenai praktik manajemen kepemimpinan kepala sekolah tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat objek yang diteliti. Fokus penelitian meliputi perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan guru, pelaksanaan pengarahan dan motivasi, evaluasi dan tindak lanjut hasil kinerja guru, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Subjek penelitian

ini meliputi kepala sekolah sebagai informan utama, guru-guru SD Negeri Terbanggi Agung sebagai informan pendukung, serta tenaga kependidikan staf tata usaha sebagai informan tambahan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam praktik manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Moleong (2017) menjelaskan bahwa purposive sampling digunakan apabila peneliti ingin memperoleh informan yang dianggap paling mengetahui tentang masalah yang diteliti. Jumlah informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah satu orang kepala sekolah, enam orang guru, dan satu orang staf tata usaha, sehingga total informan berjumlah delapan orang.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ini adalah peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2019). Peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, dan pelapor hasil penelitian. Selain peneliti sebagai instrumen utama, digunakan juga

instrumen bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan format pencatatan lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga metode, yaitu observasi partisipatif untuk mengamati perilaku kepala sekolah dan guru serta aktivitas manajerial, wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi mendalam dari informan, dan dokumentasi untuk melengkapi data berupa program kerja, jadwal supervisi, data kehadiran guru, dan dokumen kegiatan pelatihan.

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan empat teknik triangulasi menurut Moleong (2017), yaitu triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan staf, triangulasi teknik dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, triangulasi waktu dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda, serta member check dengan meminta konfirmasi kepada informan. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (1994) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan sejak awal

pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian secara berulang dan berkesinambungan untuk memastikan keabsahan temuan. Jumiaty dan Suharto (2023) menegaskan bahwa validitas data dalam penelitian kualitatif sangat bergantung pada ketekunan peneliti dalam melakukan triangulasi dan member check sehingga temuan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Terbanggi Agung yang terletak di Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Sekolah ini memiliki delapan orang informan yang terdiri dari satu orang kepala sekolah, enam orang guru, dan satu orang staf tata usaha. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi selama periode Maret hingga Mei 2025. Hasil observasi awal terhadap kinerja guru di SDN Terbanggi Agung disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa kinerja guru di SDN Terbanggi Agung masih bervariasi pada masing-masing aspek. Aspek perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran berada dalam kategori cukup, sedangkan aspek evaluasi pembelajaran dan pengembangan profesional berada dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya peningkatan kinerja guru secara menyeluruh, khususnya dalam aspek evaluasi dan pengembangan profesional. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Haryanto dan Suyitno (2022) bahwa kinerja guru sekolah dasar masih bervariasi dan memerlukan pembinaan yang lebih intensif dari kepala sekolah, terutama dalam aspek evaluasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Terbanggi Agung diimplementasikan melalui empat fungsi manajerial. Pada fungsi perencanaan, kepala sekolah menyusun program kerja tahunan dan semesteran yang berfokus pada peningkatan kinerja guru, termasuk program supervisi akademik, jadwal

pelaksanaan supervisi berkala, dan rencana pengembangan profesional guru. Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam musyawarah perencanaan untuk memastikan bahwa program yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata di sekolah. Purnamasari dan Wibowo (2023) menegaskan bahwa perencanaan yang partisipatif dan berbasis kebutuhan merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah. Pada fungsi pengorganisasian, kepala sekolah mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing guru, membentuk tim kerja untuk kegiatan-kegiatan tertentu, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas antarguru secara sistematis. Widodo dan Mulyadi (2023) menjelaskan bahwa pengorganisasian sumber daya pendidikan yang tepat akan menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan sekolah.

Pada fungsi pelaksanaan, kepala sekolah menjalankan peran sebagai motivator dan pembina melalui pendekatan persuasif dan keteladanan. Kepala sekolah rutin

memberikan arahan dalam rapat guru, melakukan kunjungan kelas untuk observasi pembelajaran, serta memberikan umpan balik konstruktif kepada guru setelah pelaksanaan supervisi. Hasil wawancara dengan salah satu guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan dukungan moral, terutama ketika guru menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran. Jumiaty dan Suharto (2023) menemukan bahwa fungsi pergerakan kepala sekolah yang efektif melalui pemberian motivasi dan keteladanan mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru secara signifikan. Aini dan Kusumaningtyas (2023) juga membuktikan bahwa kepemimpinan pendidikan yang demokratis dan budaya sekolah yang positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugasnya. Pada fungsi pengawasan, kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja secara berkala, termasuk pengecekan kelengkapan perangkat pembelajaran guru, pengawasan kehadiran dan kedisiplinan, serta evaluasi hasil belajar peserta didik

sebagai indikator kinerja guru. Fauziah dan Hartono (2022) menegaskan bahwa pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan dari kepala sekolah merupakan instrumen penting dalam memastikan bahwa kinerja guru tetap pada jalur yang diharapkan.

Faktor pendukung manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Terbanggi Agung meliputi beberapa aspek. Pertama, kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi kegiatan sekolah secara efektif. Kedua, komitmen dan motivasi guru yang memiliki kesadaran profesional tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebagian besar guru menunjukkan antusiasme dalam mengikuti kegiatan supervisi dan pelatihan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah. Ketiga, iklim dan budaya sekolah yang kondusif, di mana terdapat hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru serta antarguru itu sendiri. Aini dan Kusumaningtyas (2023) menemukan bahwa budaya sekolah yang positif dan kepemimpinan yang

demokratis merupakan faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja guru. Keempat, dukungan dari komite sekolah dan masyarakat yang turut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sekolah. Faktor-faktor pendukung ini menjadi modal penting bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan peran kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja guru.

Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang menjadi tantangan bagi manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Pertama, keterbatasan sarana dan prasarana sekolah yang mempengaruhi kualitas proses pembelajaran, seperti kurangnya media pembelajaran dan keterbatasan akses terhadap teknologi informasi. Kedua, rendahnya motivasi dan disiplin sebagian guru yang masih terlambat datang ke sekolah dan kurang proaktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Rahmawati dan Sulistyorini (2021) mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal berupa kurangnya kesadaran profesional dan faktor eksternal berupa ketidakcukupan imbalan yang diterima. Ketiga,

tuntutan administratif yang berlebihan yang mengurangi fokus guru terhadap tugas utamanya sebagai pendidik. Keempat, komunikasi internal yang belum berjalan optimal antara kepala sekolah dan sebagian guru, terutama dalam penyampaian informasi terkait program dan kebijakan sekolah. Kelima, keterbatasan anggaran sekolah untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional guru secara intensif.

Strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru diimplementasikan melalui beberapa pendekatan. Pertama, penerapan supervisi akademik berkelanjutan yang dilakukan secara rutin dan terstruktur untuk membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam mengelola pembelajaran. Hartini dan Supriyadi (2022) membuktikan bahwa supervisi akademik berkelanjutan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di sekolah dasar. Kedua, pemberian motivasi melalui pendekatan persuasif, keteladanan, dan pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik. Kepala sekolah juga menciptakan

kompetisi sehat antarguru untuk mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Ketiga, penguatan kerja sama dan kolaborasi antarwarga sekolah melalui pertemuan rutin, kegiatan Kelompok Kerja Guru, dan pembentukan tim kerja untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama. Keempat, optimalisasi sarana dan prasarana yang tersedia dengan memanfaatkan fasilitas secara maksimal dan mencari dukungan dari pihak eksternal untuk melengkapi kekurangan fasilitas. Gariato (2024) menekankan bahwa inovasi dalam pengelolaan pendidikan memerlukan kreativitas kepala sekolah dalam memaksimalkan sumber daya yang terbatas. Kelima, pelaksanaan evaluasi dan umpan balik secara berkala untuk memantau perkembangan kinerja guru dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh Terry (1972) tentang fungsi manajemen yang meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling, di mana keempat fungsi tersebut terimplementasi dalam praktik

kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Terbanggi Agung. Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Mulyasa (2013) bahwa kepala sekolah yang efektif mampu melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan secara sistematis. Sejalan dengan temuan Nurkolis dan Nurdin (2021) bahwa penerapan fungsi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, supervisi akademik berkelanjutan yang diterapkan kepala sekolah terbukti efektif dalam membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya. Suryani dan Sari (2022) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara substansial. Ratnawulan (2023) menambahkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan pembinaan berkelanjutan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan peningkatan kinerja guru.

Bertolak belakang dengan temuan Rivai dan Murni (2012) yang menyatakan bahwa lemahnya kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah menyebabkan kurang

optimalnya pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah di SD Negeri Terbanggi Agung menunjukkan kemampuan manajerial yang cukup baik dalam mengelola dan memotivasi guru. Namun demikian, tantangan terkait tuntutan administratif yang berlebihan dan keterbatasan sarana prasarana masih menjadi hambatan yang memerlukan penanganan lebih serius. Haryanto dan Suyitno (2022) juga mengingatkan bahwa keterbatasan sarana prasarana dan tuntutan administratif yang berlebihan merupakan hambatan struktural yang perlu mendapat perhatian kebijakan yang lebih luas dari dinas pendidikan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan lokasi yang hanya satu sekolah sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas, serta durasi pengumpulan data yang terbatas sehingga mungkin belum menggambarkan dinamika kepemimpinan secara komprehensif sepanjang tahun ajaran.

Tabel 1 Hasil Observasi Kinerja Guru di SDN Terbanggi Agung

N o	Aspek Kinerja	Katego ri	Keterangan
1	Perencanaan pembelajaran	Cukup	Sebagian besar guru menyusun

			RPP, namun belum sepenuhnya sesuai standar
2	Pelaksanaan pembelajaran	Cukup	Guru melaksanakan pembelajaran dengan metode yang bervariasi
3	Evaluasi pembelajaran	Kurang	Teknik evaluasi masih terbatas pada tes tertulis
4	Pengembangan profesional	Kurang	Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan masih rendah
5	Kedisiplinan	Cukup	Sebagian kecil guru masih terlambat hadir di sekolah
6	Kerja sama dan kolaborasi	Cukup	Kerja sama antarguru sudah berjalan namun belum optimal

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh tiga kesimpulan utama. Pertama,

manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Terbanggi Agung diimplementasikan melalui empat fungsi manajerial yang berjalan secara sistematis, yaitu perencanaan program supervisi dan pengembangan profesional, pengorganisasian sumber daya dan pembagian tugas, pelaksanaan melalui motivasi dan pembinaan, serta pengawasan dan evaluasi berkala dengan tindak lanjut. Keempat fungsi manajerial tersebut sejalan dengan teori manajemen Terry (1972) dan pandangan Mulyasa (2013) tentang penerapan fungsi manajemen dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah. Kedua, faktor pendukung manajemen kepemimpinan mencakup kompetensi kepala sekolah, komitmen guru, iklim sekolah yang kondusif, dan dukungan komite sekolah, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana prasarana, rendahnya motivasi sebagian guru, tuntutan administratif berlebihan, komunikasi internal yang belum optimal, dan keterbatasan anggaran. Faktor pendukung dan penghambat ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Sulistyorini (2021) serta Aini dan

Kusumaningtyas (2023) tentang peran motivasi dan budaya sekolah dalam menentukan kinerja guru. Ketiga, strategi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan meliputi supervisi akademik berkelanjutan, motivasi berbasis penghargaan, penguatan kolaborasi, optimalisasi fasilitas, dan evaluasi berkala. Strategi-strategi tersebut didukung oleh temuan Hartini dan Supriyadi (2022) tentang efektivitas supervisi berkelanjutan dan Jumiaty dan Suharto (2023) tentang peran fungsi penggerak dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan intensitas dan kualitas supervisi akademik dengan memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan terukur kepada setiap guru. Sebagaimana ditekankan oleh Ratnawulan (2023) dan Widodo dan Mulyadi (2023), pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan kunci peningkatan kinerja guru. Bagi guru, disarankan untuk lebih proaktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional dan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Bagi sekolah, perlu dilakukan upaya pengajuan

proposal bantuan sarana prasarana kepada dinas pendidikan dan pihak terkait, serta penyederhanaan administrasi yang tidak mengurangi fokus guru pada tugas pembelajaran. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan cakupan lokasi yang lebih luas dan menggunakan pendekatan campuran kuantitatif-kualitatif agar temuan dapat digeneralisasikan secara lebih komprehensif, serta menambahkan variabel lain seperti budaya sekolah dan motivasi kerja untuk memperkaya analisis sebagaimana direkomendasikan oleh Haryanto dan Suyitno (2022) serta Fauziah dan Hartono (2022).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1992). *Introduction to qualitative research methods* New York: John Wiley & Sons.
- Depdiknas. (2007). *Standar kompetensi kepala sekolah/madrasah* Jakarta: Depdiknas.
- Gagne, M. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* Oxford: Oxford University Press.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Murni, S. (2012). *Education management: Analisis teori dan praktek* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Sagala, S. (2017). *Kemampuan profesional tenaga pendidik: Kualitas profesi dan imbas reformasi pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (1972). *Principles of management* (6th ed.). Homewood: Irwin.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Aini, N., & Kusumaningtyas, A. (2023). Kepemimpinan pendidikan demokratis dan budaya sekolah positif dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(2), 78-89.
- Andayani, S., & Puspitasari, N. (2023). Pengembangan kemampuan berpikir kritis matematika siswa sekolah dasar melalui pendekatan problem-based learning. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(2), 67-78.
- Fauziah, A., & Hartono, R. (2022). Pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 19(1), 34-45.
- Garianto. (2024). Inovasi pengelolaan pendidikan Islam berbasis teknologi di era digital: Tantangan dan peluang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 45-58.
- Haryanto, S., & Suyitno, I. (2022). Kinerja guru sekolah dasar: Analisis faktor pendukung dan penghambat. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 13(2), 112-124.
- Hartini, S., & Supriyadi, B. (2022). Supervisi akademik berkelanjutan dan dampaknya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 39(2), 134-146.
- Jumiati, Y., & Suharto, B. (2023). Fungsi pergerakan kepala

sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 89-100.

Nurkolis, N., & Nurdin, I. (2021). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3), 143-155.

Purnamasari, R., & Wibowo, A. (2023). Perencanaan dan pengorganisasian dalam manajemen pendidikan: Studi di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 201-212.

Rahmawati, D., & Sulistyorini, S. (2021). Motivasi kerja guru dan budaya sekolah sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 156-167.

Ratnawulan, E. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 145-156.

Suryani, N., & Sari, D. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 13(1), 45-56.

Widodo, S., & Mulyadi, E. (2023). Fungsi manajerial kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 23-34.