



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda

Principal leadership strategy in improving teacher performance at Budi Luhur High School Samarinda

Usfandi Haryaka

Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Email: usfandi.haryaka@fkip.unmul.ac.id

Abstract: This study aims to describe (1) the leadership strategies of the principal of Budi Luhur High School Samarinda in improving teacher performance and (2) the effectiveness of the principal's strategies in improving teacher performance at Budi Luhur High School Samarinda. The research method used was descriptive qualitative research. The results showed that, based on the interviews, the following can be concluded. First, the principal's strategies for improving teachers' performance, namely (a) being able to improve teachers' performance so that goals can be achieved effectively and efficiently, (b) carrying out their duties in carrying out the teaching and learning process, (c) being able to direct students in the teaching and learning process to achieve educational goals, (d) being able to evaluate students in learning, and (e) having a good attitude and personality in showing exemplary behavior. Second, the effectiveness of principal leadership in improving teacher performance, namely (a) building a vision mission and setting the best values for performance improvement, (b) establishing communication that can encourage feedback, (c) building teacher commitment to improve performance, and (d) improving the school environment that stimulates high performance. To do this, the principal must have the attitude and personality and be the driving force to create a conducive working atmosphere to improve teacher performance.

Keywords: leadership, school principal, teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) strategi kepemimpinan kepala sekolah SMA Budi Luhur Samarinda dalam meningkatkan kinerja guru; dan (2) keefektifan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Samarinda. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan hal berikut. Pertama, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu (a) mampu meningkatkan kinerja guru agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, (b) menjalankan tugasnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar, (c) mampu mengarahkan peserta didik dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan, (d) mampu mengevaluasi peserta didik dalam pembelajaran, dan (e) memiliki sikap dan kepribadian yang baik dalam menunjukkan keteladanan. Kedua, keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu (a) membangun visi, misi dan menetapkan nilai-nilai terbaik untuk peningkatan kinerja, (b) membentuk komunikasi yang dapat mendorong umpan balik, (c) membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerja, dan (d) meningkatkan lingkungan sekolah yang merangsang kinerja tinggi. Untuk melaksanakan ini, kepala sekolah harus memiliki sikap dan kepribadian serta menjadi motor penggerak untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru

Article history

Received:
21 March 2024

Accepted:
1 June 2024

Published:
13 June 2024

© 2024 The Author(s).
Jurnal Ilmu Manajemen dan
Pendidikan by Universitas
Mulawarman

How to cite this article:

Haryaka, U. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 61—72. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.3350>

* Corresponding author: Usfandi Haryaka, Email: usfandi.haryaka@fkip.unmul.ac.id



PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan merupakan masalah pokok yang menjamin perkembangan sekolah dalam meraih keberhasilan di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin maju. Kualitas pendidikan hanya dapat terwujud apabila lembaga pendidikan mempunyai pimpinan yang mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki. Oleh sebab itu, dalam rangka mengelola dan menciptakan sekolah yang berkualitas tergantung kepada kepala sekolah beserta guru-guru dan staf lainnya secara optimal.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam memajukan pendidikan di sekolah. Kehadiran mereka menjadi penggerak bagi sumber daya sekolah, seperti guru, pegawai, dan siswa (Siregar et al., 2022). Kesuksesan inovasi pendidikan dan kegiatan sekolah sangat bergantung pada kepala sekolah. Namun, keberhasilan mereka tidak hanya bergantung pada keahlian konsep dan teknik kepemimpinan, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam memilih dan menerapkan strategi atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Beberapa penelitian tentang sekolah efektif telah menunjukkan bahwa keberhasilan tersebut sangat tergantung pada peran kepemimpinan aktif kepala sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sergiovanni mengindikasikan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi tinggi tidak terlepas dari keterlibatan aktif kepala sekolah (Sergiovanni, 2006). Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah. Menurut penelitian Krisbiyanto (2019), kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Mutu pendidikan di lembaga tersebut akan terwujud jika kepala sekolah mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah antara lain adalah memiliki idealisme, kecerdasan, kepedulian, dan kharisma.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Seorang kepala sekolah adalah pemimpin di tingkat satuan pendidikan yang wajib memiliki dasar kepemimpinan yang solid. Keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua aspek sekolah. Kemampuan ini terutama terkait dengan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang manajemen, kepemimpinan, dan tanggung jawab yang mereka emban. Kegagalan pendidikan di sekolah kadang-kadang disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus mereka lakukan (Aida, 2023).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumidjo, 2011). Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, pegawai, pemerintah, dan masyarakat.

Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai pendapat Mulyasa (2009) yang mengatakan bahwa kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu menjalankan kerja sama sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat lingkungan sekolah. Tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Budi Luhur merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah yang berada di wilayah Kota Samarinda. Peneliti telah melakukan observasi tentang situasi di sekolah tersebut selama enam bulan terakhir di tahun 2023, terutama berkaitan dengan fenomena-fenomena yang ada di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa kondisi tenaga pendidik di SMA Budi Luhur Samarinda berjumlah 25 orang. Dengan jumlah guru tersebut, diperlukan peran seorang kepala sekolah dalam menata seluruh sumber organisasi sekolah dan menjalin kerja sama dengan para guru dalam mendidik siswanya sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan, hal tersebut merupakan tugas seorang pejabat

yang profesional dilingkungan lembaga sekolah. Sesuai dengan fungsi kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui keprofesionalan seorang kepala sekolah di mana kebutuhan sekolah yang dipimpinnya perlu diatur dan terencana agar kompetensi guru tidak terhenti pada kompetensi yang dimiliki sebelumnya saja, akan tetapi semakin meningkat dan berkembang dengan baik agar profesionalisme guru dapat diwujudkan sehingga kinerja guru dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dan fenomena-fenomena di SMA Budi Luhur, penulis meneliti tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan (1) bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Samarinda? (2) bagaimana keefektifan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda?

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, yang fokus pada pemahaman makna, gambaran, keadaan, dan proses daripada sekadar menghasilkan data hasil suatu aktivitas. Subyek penelitian terdiri dari guru, staf, dan siswa SMA Budi Luhur Samarinda, dengan objek penelitian berfokus pada strategi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Tempat penelitian ditetapkan di SMA Budi Luhur Samarinda, sedangkan periode penelitian dilakukan selama tujuh bulan, mulai dari April hingga November 2023. Penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap, yakni persiapan, pengumpulan data, dan verifikasi data.

Proses pengumpulan data melibatkan beberapa teknik, termasuk observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data langsung dari situasi yang diamati, sementara wawancara memberikan kesempatan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam melalui dialog dengan subjek penelitian. Studi dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi dari dokumen atau rekaman yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Analisis data dalam penelitian ini mencakup tiga tahap utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kondensasi data melibatkan pengelompokan dan penyederhanaan data yang telah dikumpulkan, sedangkan penyajian data melibatkan ekspresi hasil analisis dalam bentuk yang mudah dipahami. Tahap terakhir, penarikan kesimpulan, dilakukan untuk menggambarkan temuan dan implikasi penelitian (Sugiyono, 2013). Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, di mana peneliti memvalidasi data dengan melakukan pengujian melalui berbagai sumber informasi. Triangulasi sumber melibatkan *check-recheck* dan *cross-recheck* antara informasi dari kepala sekolah, orang tua siswa, guru, serta komite sekolah. Pendekatan ini meningkatkan keandalan data dan memperkuat integritas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi serta data lapangan dari berbagai informan kunci, maka dapat diidentifikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan lima indikator strategi kepemimpinan kepala sekolah, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Strategi Kepemimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

No	Indikator	Keterangan
1	Meningkatkan kinerja guru agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien	Baik
2	Dapat menjalankan tugasnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar	Baik
3	Mengarahkan peserta didik dalam proses belajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan	Sedang
4	Mengevaluasi peserta didik dalam pembelajaran	Baik
5	Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan	Baik

a. Mampu Meningkatkan Kinerja Guru agar Tujuan dapat Tercapai secara Efektif dan Efisien Sesuai dengan Tujuan yang telah Ditetapan

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf di SMA Budi Luhur Samarinda diawali dengan perencanaan yang baik, bahkan didukung dengan pendanaan yang dimasukkan di dalam anggaran sekolah. Kemampuan kepemimpinan SMA Budi Luhur Samarinda dalam meningkatkan disiplin telah dilaksanakan dengan baik dan sudah diikuti oleh guru-guru sesuai dengan aturan-aturan yang telah

ditetapkan. Terkait dengan hal tersebut seorang pemimpin selalu bertanggung jawab atas keberhasilan dalam melaksanakan pola kepemimpinannya.

b. Mampu Menjalankan Tugasnya dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Kepala sekolah Budi Luhur Samarinda sebagai pemimpin memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik. Kepala Sekolah SMA Budi luhur dalam melaksanakan tugas tidak hanya hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik.

c. Mampu Mengarahkan Peserta Didik dalam Proses Belajar untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan

Terkait dengan peran kepala sekolah mengarahkan peserta didik dalam proses belajar mengajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah penulis mengadakan wawancara dan dari hasil wawancara disimpulkan bahwa dalam menumbuhkan proses belajar mengajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah, kepala sekolah menumbuhkan kemauan untuk maju, mengembangkan komunikasi yang baik, mewujudkan *teamwork* yang kompak, melaksanakan keterbukaan manajemen, menetapkan dan mewujudkan visi dan misi, melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif, meningkatkan partisipasi siswa dalam mendukung proses belajar mengajar.

d. Mampu Mengevaluasi Peserta Didik dalam Pembelajaran

Kepala sekolah SMA Budi Luhur Samarinda memiliki keterbukaan berpikir dalam memimpin bawahannya, ide dan peluang dari bawahannya, ide dan peluang dari bawahan dapat dipacu untuk meningkatkan kinerja dalam organisasinya. Dengan keputusan diambil secara kolektif dan bersifat terbuka, semua anggota organisasi akan selaras dalam bekerja mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Guru PKn/Pancasila, beliau mengatakan bahwa:

“Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Jadi, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk memastikan proses belajar dan mengajar belajar dengan efektif dan setiap anggota komunitas sekolah bisa mendapatkan kepuasan dari setiap aktivitas tersebut.”

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah terkadang belum mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh sekolahnya, salah satu contoh misalnya adalah keberhasilan dari peserta didiknya dalam proses belajar. Kejadian ini bisa dipengaruhi oleh guru di dalam melakukan proses belajar mengajar. Jadi di sini sangat diperlukan peran dari kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk membuat perencanaan pembelajaran dengan keterlibatan siswa secara baik.”

Berkaitan dengan pendapat tersebut di atas, penulis juga melakukan wawancara dengan salah seorang siswa, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah mampu berperan sebagai motivator dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam bentuk pengaturan lingkungan fisik, memperbaiki suasana kerja, meningkatkan disiplin para tenaga kependidikan, serta memberi dorongan dan penghargaan. Selain dari pada itu kepala sekolah juga selalu memberi motivasi kepada siswa untuk selalu belajar secara aktif baik di sekolah maupun di rumah agar prestasi siswa dapat dicapai.”

e. Memiliki Sikap dan Kepribadian yang Baik dalam Menunjukkan Keteladanan

Kepala sekolah Budi Luhur melakukan bimbingan terhadap guru, tidak hanya bimbingan pengetahuannya saja, tetapi juga bimbingan tentang sikap dan perilakunya. Sebagaimana hasil wawancara berikut.

“Tentunya saya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan saya harus menunjukkan sikap dan keteladanan kepada para guru dan siswa, agar apa yang saya programkan mendapat dukungan secara penuh baik dari guru maupun dari siswa. Salah satu contoh misalnya dalam pengembangan Standar Mutu pendidikan untuk bisa mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien perlu dukungan dari semua warga sekolah.”

Pengakuan guru di SMA Budi Luhur Samarinda bahwa keterlibatan warga sekolah dalam mendukung manajemen sekolah cukup baik. Hal ini dapat penulis paparkan hasil wawancara berikut.

“Keterlibatan warga sekolah dalam membantu pelaksanaan rencana kerja sekolah cukup baik, karena mulai dari evaluasi diri dan perencanaan semua warga sekolah dilibatkan sehingga kalau dari awal mereka sudah dilibatkan maka dalam pelaksanaan kita hanya menunggu hasilnya.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu sekolah. Kepala sekolah SMA Budi Luhur memahami peran dan tanggung jawab yang diembannya. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja.

2. Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Terkait dengan fokus penelitian, maka dapat diidentifikasi kinerja guru dengan menggunakan empat indikator kinerja guru, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Guru

No	Indikator	Keterangan
1	Membangun Visi, Misi dan Menetapkan Nilai-Nilai Terbaik Untuk Peningkatan Kinerja	Baik
2	Membentuk Komunikasi yang dapat mendorong umpan balik.	Baik
3	Membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerja	Sedang
4	Menciptakan lingkungan sekolah yang merangsang kinerja tinggi	Baik

Berdasar empat indikator tersebut di atas, diuraikan hasil wawancara dengan informan di SMA Budi Luhur Samarinda.

a. Membangun Visi, Misi dan Menetapkan Nilai-Nilai Terbaik untuk Peningkatan Kinerja

Kepala Sekolah SMA Budi Luhur Samarinda dalam kepemimpinannya mampu membangun visi dan misi serta nilai-nilai yang ditanamkan dalam peningkatan kinerja. Keefektifan kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selain memotivasi guru dalam peningkatan kinerja melalui pemberian *reward* juga menyediakan sarana prasarana penunjang dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana yang memadai yang menunjang keberhasilan peserta didik.

b. Membentuk Komunikasi yang dapat Mendorong Umpan Balik

Kepala Sekolah tampil sebagai pemimpin di sekolah SMA Budi Luhur Samarinda mampu menjalin komunikasi yang sinergi dengan bawahannya dengan menyingkirkan ego masing-masing sehingga kepala sekolah mampu mengayomi dan memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah yang dikerjakan secara kolektif dalam organisasi, sebagaimana hasil wawancara berikut.

“Kepala sekolah dengan guru harus komunikatif yang sinergi artinya tidak memiliki ego masing-masing, jadi kita harus sadar sebuah pekerjaan di sekolah secara organisatoris harus dilakukan kolektif meskipun masing-masing punya tugas. Jadi Kepala sekolah tidak semena-mena semuanya sendiri.”

Perencanaan kegiatan di SMA Budi Luhur Samarinda dapat dilakukan secara bersama-sama. Seperti yang diungkapkan oleh guru pembina kesiswaan sebagai berikut.

“Upaya sekolah dalam meningkatkan kinerja adalah dengan mengefektifkan komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Karena kepala sekolah adalah manusia biasa punya keterbatasan, maka pandangan-pandangan berpikir dari bawahannya dari guru dan pegawai itu penting, di antara sekian guru tidak semuanya bodoh tidak semuanya pintar, tetapi bagaimana kita menggali untuk mengembangkan, kadang-kadang keberhasilan suatu sekolah tidak muncul dari ide kepala sekolahnya, tapi dari ide gurunya itulah perlunya komunikasi dibangun.”

Terkait dengan peran kepala sekolah dalam berkomunikasi untuk mendorong adanya umpan balik guru, berikut wawancara dengan salah seorang guru mengungkapkan bahwa:

“Kalau menurut saya kepala sekolah harus selalu berkomunikasi dengan baik kepada setiap guru dan tenaga kependidikan dalam rangka menciptakan budaya organisasi sekolah yang mendukung pelaksanaan program sekolah agar lebih berkembang baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi, komunikasi menurut pandangan saya dilakukan dalam bentuk rapat bulanan agar mengetahui permasalahan-permasalahan peserta didik melalui guru mata pelajarannya atau wali kelasnya masing-masing. Melalui komunikasi saya yakin segala permasalahan dapat teratasi.”

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat mendorong adanya umpan balik, yang dapat melibatkan guru untuk memberikan pandangan-pandangan berpikir dalam rangka untuk dijadikan acuan oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan

c. Membangun Komitmen Guru untuk Meningkatkan Kinerja

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Budi Luhur mampu mengekspresikan harapan-harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen untuk meningkatkan kinerja untuk pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Selaku pimpinan, kepala sekolah selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu.

Terkait dengan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam usaha membangun komitmen dalam meningkatkan kinerja, beliau mengatakan bahwa:

“Selaku Kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam menggerakkan bawahannya dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah. Seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan membentuk *teamwork* yang baik untuk memperoleh kinerja yang baik.”

Seperti yang diungkapkan oleh guru pembina kesiswaan sebagai berikut.

“Dalam upaya meningkatkan kinerja guru sangat diperlukan komitmen dari guru itu sendiri, tanpa adanya komitmen rasa tanggung jawab kurang. Satu contoh misalnya proses belajar dan mengajar belajar, kalau seorang guru tidak memiliki komitmen dalam mengajar keberhasilan dalam proses belajar mengajar itu tidak sesuai dengan harapan.”

Terkait dengan peran kepala sekolah dalam membangun komitmen dari para guru, berikut wawancara dengan salah seorang guru mengungkapkan bahwa:

“Kalau menurut saya dalam membangun komitmen para guru, kepala sekolah harus menghimbau kepada seluruh guru untuk membuat program kerja per semester, kemudian program kerja tersebut dievaluasi untuk melihat keberhasilan dari pelaksanaannya. Hal itulah yang dijadikan dasar untuk melihat komitmen dari para guru untuk meningkatkan kinerjanya.”

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis juga melakukan wawancara kepada salah seorang siswa, beliau mengatakan bahwa:

“Kalau menurut saya komitmen guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran sudah bagus. Hal ini terlihat dari ketercapaian program pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Jadi, intinya komitmen guru itu sangat ditentukan oleh peran kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya.”

Selanjutnya pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Wakil Kepala Sekolah, pada saat penulis melakukan wawancara beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya untuk membangun komitmen guru khususnya dalam peningkatan kinerja, peran kepala sekolah sangat menentukan. Jadi, di sini kepala sekolah harus meminta kepada semua guru untuk membuat program kerja dan dievaluasi ketercapaiannya, karena hal itu merupakan salah satu tolak ukur dari komitmen guru.”

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki kemampuan yang dapat membangkitkan, mempengaruhi dan mengarahkan serta menyadarkan komponen yang ada di bawahnya dalam hal ini para guru dan tenaga kependidikan lainnya agar memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkannya.

d. Menciptakan Lingkungan Sekolah yang Merangsang Kinerja Tinggi

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah SMA Budi Luhur memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal. Terkait dengan hal ini, penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai, menurut saya yang paling pertama dilakukan adalah bagaimana kita menciptakan lingkungan sekolah yang dapat merangsang kinerja guru. Hal ini kita perlu ciptakan iklim organisasi yang kondusif.”

Begitu pula lingkungan sekolah yang belum mendukung dalam usaha meningkatkan kinerja guru, seperti kutipan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bapak berikut ini.

“Seperti yang sudah dikatakan tadi, bahwa lingkungan sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Salah satu bentuk lingkungan sekolah yang dapat menunjang kinerja para guru adalah terciptanya hubungan kerja yang baik di antara sesama guru dan adanya fasilitas yang mendukung sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dapat dikatakan bahwa lingkungan sekolah sangat menentukan kinerja para guru, tanpa dukungan lingkungan sekolah kinerja sulit dicapai.”

Sehubungan dengan hal tersebut, juga dikemukakan oleh Kepala Tata usaha, beliau mengatakan bahwa:

“Dengan lingkungan sekolah yang baik dapat mendorong diwujudkannya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu untuk menciptakan iklim kerja yang baik dalam lingkungan sekolah, karena hal tersebut sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam usaha untuk memenuhi harapan seseorang, seorang pemimpin dapat menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi dalam hal ini sekolah. Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif guna meningkatkan kinerja organisasi. Pentingnya memiliki iklim sekolah yang kondusif karena akan mendukung terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dengan fokus pada belajar mengetahui (*learning to know*), belajar berkarya (*learning to do*), belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*), dan belajar hidup bersama secara harmonis (*learning to live together*) (Rusmawati, 2013). Untuk mencapai hal tersebut, sekolah perlu menyediakan

sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, serta sumber daya yang kompeten, agar para guru dapat menjalankan tugas mereka sesuai fungsinya dan mencapai kinerja yang optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong diwujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan. Oleh karena itu, Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan kinerja para guru.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di sekolah telah menunjukkan performa yang sangat baik. Mereka memiliki keahlian yang tinggi di bidangnya dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik. Kepemimpinan pendidikan merujuk pada berbagai aktivitas dan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggerakkan guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat agar berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan program-program pendidikan di sekolah. Pandangan ini juga diperkuat oleh pandangan Soepradi (dalam Mulyasa, 2009), yang menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, memberi nasihat, membimbing, memberi perintah, melarang, bahkan menghukum jika perlu, dengan tujuan membangun kerjasama dengan manusia sebagai alat manajemen agar mereka mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan administratif.

Kemajuan pendidikan nasional sangat tergantung pada upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Jika kepala sekolah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan dengan baik, pelaksanaan pendidikan diharapkan dapat berjalan dengan efektif. Keberhasilan suatu program pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam menggerakkan bawahannya dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah. Seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan membentuk *tim work* yang baik untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Hal ini diterangkan oleh Wahjosumidjo (2011) bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Hal kedua yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengelolaan ekstrakurikuler di SMA Budi Luhur Samarinda yaitu melakukan supervisi secara rutin yang dilaksanakan setiap bulan sekali, supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah meninjau atau mengawasi sejauh mana proses berjalannya proses belajar mengajar tersebut baik dari segi metode atau materi yang diajarkan. Hal ini juga dijelaskan oleh Mulyasa (2009) bahwa segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keefektifan kepemimpinan sekolah dalam strategi menunjang keberhasilan siswa di SMA Budi Luhur Samarinda sudah sangat baik. Kepala sekolah sudah sangat aktif dan kreatif dalam menciptakan sekolah yang efektif. Peran kepala sekolah yang paling utama sebagai pemimpin (*leader*) adalah memiliki kepribadian yang baik dan keahlian dasar untuk mampu bekerja sama dengan seluruh warga sekolah dalam menyusun perencanaan mengenai program atau kegiatan sekolah serta mengawasinya sehingga mampu untuk: (a) memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif, (b) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, (c) menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah, (d) menggunakan gaya kepemimpinan di sekolah terhadap guru-guru dan pegawai, dan (e) mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, kepala sekolah perlu menjalankan peran sebagai manajer yang mampu mempengaruhi guru-guru dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kerja sama dan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus menggunakan semua sumber daya yang ada di sekolah untuk meningkatkan visi, misi, dan mencapai tujuan. Kepala sekolah juga menetapkan bahwa setiap guru harus melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar kelulusan dan melibatkan musyawarah guru mata pelajaran di sekolah. Pandangan ini juga sejalan dengan pandangan Wahjosumidjo (2011), yang

menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakteristik khusus seperti kepribadian yang baik, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan dalam administrasi dan pengawasan. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan tentang tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Budi Luhur Samarinda merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu sekolah.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Pidarta (dalam Mulyasa, 2009) yang menyatakan bahwa ada tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah (a) keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; (b) keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin; dan (c) keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran guru, kepala sekolah perlu bekerja sama secara langsung dengan para guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Hal ini perlu didukung dengan penyediaan sumber daya dan sarana yang memadai, serta program pengembangan profesional bagi para guru. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepribadiannya, pengetahuan, dan keterampilannya. Kepala sekolah perlu memiliki kepribadian yang kuat, dengan sifat-sifat seperti percaya diri, keberanian, semangat, kemurahan hati, dan kepekaan sosial. Selain itu, pemahaman yang baik tentang tujuan pendidikan juga penting bagi kepala sekolah agar dapat menjelaskannya dengan jelas kepada para guru, staf, siswa, dan pihak lain yang terlibat, serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. Kepala sekolah juga perlu memiliki pengetahuan yang luas, baik tentang tugas-tugasnya maupun bidang lain yang terkait. Keterampilan profesional dalam bidang tugas kepala sekolah juga penting, termasuk keterampilan teknis seperti menyusun jadwal pelajaran, melakukan supervisi pengajaran, memimpin rapat, dan sebagainya; keterampilan hubungan kemanusiaan seperti bekerja sama dengan orang lain, memotivasi dan mendorong guru dan staf, dan sebagainya; serta keterampilan konseptual seperti mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang mungkin muncul, dan mencari solusinya.

Berdasarkan uraian di atas maka yang dimaksud dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah cara efektif kepemimpinan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, mempengaruhi, memotivasi, membimbing, memerintah, mengawasi, melarang, menghukum, dan bekerja sama serta membina bawahannya (khususnya guru) untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah menjadi sorotan dalam dunia pendidikan ketika tak mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang manajerial. Sebagai bukti bahwa setiap sekolah masih terdapat guru yang tidak produktif. Indikatornya adalah masih banyak guru yang tidak menggunakan administrasi pembelajaran dalam mengajar, masih ada guru yang kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dan paling penting masih banyak guru yang kurang inovatif dalam mengajar karena pengajarnya masih monoton tanpa ada inovasi yang membuat siswa bosan belajar, di sinilah diperlukan peran kepala sekolah dalam memotivasi guru agar dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik.

Kepala sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsinya harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif (Tamrin, 2014). Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah. Hal ini juga di pertegas Black (dalam Samsudin, 2019) yang mengungkapkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang mampu menanamkan nilai, budaya dan visi misi sekolah kepada bawahannya serta Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk memastikan proses belajar dan mengajar berjalan dengan efektif, dan setiap anggota komunitas sekolah bisa mendapatkan kepuasan dari setiap aktivitas tersebut.

Prestasi belajar siswa dapat ditingkatkan melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan (Fajri et al., 2019). Upaya tersebut dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut. *Pertama*, menetapkan tujuan yang dapat dicapai oleh guru. Pemimpin menetapkan tujuan pekerjaan yang realistis sesuai dengan

kemampuan pegawai serta daya dukung yang dimiliki organisasi. *Kedua*, membimbing anggota tim untuk meningkatkan kemampuan. Pemimpin memberikan dorongan dan semangat terhadap pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya. Di samping itu, pemimpin berupaya menyediakan fasilitas yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kompetensinya. *Ketiga*, memberikan umpan balik untuk mendorong semangat kerja guru. *Keempat*, mengelola sumber daya secara efisien. Upaya ini terkait dengan kebijakan pemimpin dalam penempatan pegawai, pendistribusian tugas, serta pendelegasian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai. Selanjutnya langkah yang *Kelima*, memberikan dukungan untuk kelancaran tugas guru/pegawai. Seorang pemimpin perlu memenuhi kebutuhan fasilitas kerja, mendorong kreativitas, serta mengarahkan pegawai untuk membina kerja sama dengan rekannya. *Keenam*, memberikan contoh bekerja yang baik kepada pegawai. Pemimpin harus mampu menunjukkan keteladanan perilaku dalam bekerja sehingga dapat dijadikan teladan bagi pegawai. *Ketujuh*, membantu pegawai dalam memecahkan masalah. Pemimpin harus memberikan perhatian secara individual terkait dengan masalah yang dihadapi pegawai (Sarjana, 2012).

Terkait dengan hal tersebut di atas, sangat menuntut peran kepemimpinan kepala sekolah untuk berinovasi, memberi pengalaman yang sebanyak-banyaknya kepada anak didik kita. Tidak mungkin seorang kepala sekolah tidak terus menambah ilmu, menambah wawasan agar mendapatkan hal-hal baru untuk pengembangan sekolah; sebagai motivator, kepala sekolah adalah orang pertama yang melakukan, sehingga bisa terus memotivasi guru dan warga sekolah untuk melakukan. Juga tidak mungkin, di era yang serba cepat (globalisasi) kepala sekolah tidak bertekad kuat untuk mengembangkan diri (*long life education*). Bahkan sepanjang hayat kita harus mengembangkan diri dengan keinginan dan tekad yang kuat (Slameto, 2012).

Selanjutnya terkait dengan paparan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kendala kepala sekolah dalam menunjang keberhasilan siswa di SMA Budi Luhur Samarinda yaitu terlihat dari dukungan sarana prasarana dalam menunjang proses belajar mengajar di kelas. Dalam hal ini di perlukan adanya kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah dan mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi semua kendala yang di hadapi. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik. Hal ini juga dijelaskan oleh Mulyasa (2009) mengatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu di lakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang terlaksananya program-program dalam pengembangan pendidikan yang telah dicanangkan oleh sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam hal manajemen sekolah merupakan faktor utama dalam menjalankan program sekolah. Karena kepala sekolah merupakan motor penggerak dalam lembaga yang di pimpinnya. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan pembahasan di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Budi Luhur Samarinda telah menerapkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif karena telah berupaya untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru, sehingga dapat dikatakan telah memenuhi kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif

PENUTUP

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh kemudian diuraikan pada teori masing-masing fokus penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Samarinda dengan cara memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan membentuk *teamwork* yang baik untuk memperoleh tujuan yang di inginkan. Untuk melaksanakan ini, kepala sekolah harus memiliki sikap dan kepribadian serta menjadi motor penggerak untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Kedua, kepala sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsinya harus memiliki strategi yang efektif dan tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diajukan implikasi-implikasi sebagai berikut. Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan kepala sekolah dalam menerapkan pola kepemimpinan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Selain itu penelitian ini sebagai konsep dasar bagi peneliti selanjutnya untuk lebih fokus pada metode kualitatif atau dengan metode kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel lain

yang belum diteliti sehingga diharapkan dapat menambah khazanah teori atau literatur yang sudah ada. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa dipraktikkan pada bidang-bidang lain tidak hanya pada SMA tapi dijadikan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Samarinda dalam pembinaan guru dan rencana pengembangan karier guru dari aspek kepemimpinan kepala sekolah. Selain dari hal tersebut hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait dengan aspek kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan strategi kepemimpinan dengan baik terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Kepala sekolah juga harus menciptakan Budaya sekolah untuk menjadikan lembaga sekolahnya sebagai sekolah yang unggul. Keunggulan program dan alumni mencerminkan keefektifan sebuah kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Berdasarkan kesimpulan dan uraian implikasi penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru sebagai berikut. Pertama, untuk dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Samarinda, maka kepala sekolah harus memiliki strategi dalam menerapkan pola kepemimpinan serta tegas dengan mempertimbangkan pola pendekatan secara individu, agar strategi yang diterapkan dapat menyentuh kepada para guru dan staf dalam meningkatkan kinerjanya. Kedua, kepala sekolah harus lebih dini mengidentifikasi permasalahan di SMA Budi Luhur Samarinda agar dapat mencegah lebih awal persoalan yang muncul agar tidak berkembang secara luas. Cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru di SMA Budi Luhur Samarinda yaitu melakukan peningkatan disiplin dengan cara memberikan peringatan dan teguran, memberikan motivasi dalam mengembangkan SDM, melakukan supervisi satu kali dalam triwulan dengan melibatkan pengawas, pembina, menjalin kerja sama dengan pihak terkait dan *stakeholder*, serta memberdayakan dana BOS untuk melengkapi sarana prasarana belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, N. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengubah Paradigma Certificate-Oriented Siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(SE), 105-112. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.2926>
- Fajri, A., Rahman, I. K., & Lisnawati, S. 2019. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 78-93. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i1.1844>
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52-69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *eJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395-409. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20(05-21-13-09-44-54).pdf)
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sarjana, S. (2012). Pengaruh Motivasi dan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 6(1), 57-68. <https://doi.org/10.24123/jsh.v6i1.684>
- Sergiovanni, T. J. (2006). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective* (5th Edition). Pearson/Allyn and Bacon.
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867-3874. <https://dx.doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Slameto, S. (2012). Kepemimpinan Sang Juara Kepala SD Jawa Tengah. *Satya Widya*, 28(2), 191-199. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2012.v28.i2.p191-199>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Tamrin. (2014). *Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir* [Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau]. <https://repository.uin-suska.ac.id/5699/>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Raja Grafindo Persada.