Jurnal Pendidikan Biologi dan Sains (BIOEDUSAINS)
Volume 9, Nomor 4, Juli-Agustus 2026
e-ISSN: 2598-7453
DOI: https://doi.org/10.31539/nc3agr46

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 29 KOTA LUBUKLINGGAU

Effran AR[1], Rusni Eka Putra[2], Wahidin[3]
Universitas PGRI Silampari[1,2,3]
effran.ar38@admin.sd.belajar.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap fokus penelitian. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi secara cukup baik. Strategi kepemimpinan diterapkan melalui pemberian motivasi, supervisi akademik, komunikasi terbuka, pelatihan, pendampingan, dan penghargaan kepada guru. Peningkatan kinerja guru didukung oleh iklim kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sarana dan prasarana, kemampuan teknologi guru yang belum merata, serta keterbatasan anggaran sekolah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan Pendidikan, Kinerja Guru, Manajemen Kepemimpinan

ABSTRACT

This study aimed to describe the principal's leadership management in improving teacher performance at Public Elementary School 29 in Lubuklinggau City. This study employed a descriptive qualitative approach using observation, semi-structured interviews, and documentation as data collection techniques. The research informants consisted of the principal, teachers, and education personnel who were purposively selected based on their involvement and knowledge of the research focus. The data were analyzed through data reduction, data display, conclusion drawing, and verification. The results showed that the principal had implemented management functions, including planning, organizing,

implementing, and evaluating, reasonably well. Leadership strategies were implemented through motivation, academic supervision, open communication, training, mentoring, and recognition for teachers. Improvements in teacher performance were supported by a conducive work climate, harmonious working relationships, and continuous professional development programs. However, the implementation still faced several obstacles, including limited facilities and infrastructure, uneven technological competence among teachers, and budget constraints. Based on these findings, it can be concluded that the principal's leadership management plays an important role in improving teacher performance at Public Elementary School 29 in Lubuklinggau City.

Keywords: *Educational Leadership, Leadership Management, Principal, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari keterkaitan antara kurikulum, sarana dan prasarana, tenaga pendidik, lingkungan sekolah, serta kepemimpinan kepala sekolah. Pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Slameto, 2020). Dalam konteks tersebut, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengarahkan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin, supervisor, inovator, dan motivator bagi guru dan tenaga kependidikan (Mulyasa, 2021).

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan dibutuhkan untuk menggerakkan seluruh komponen sekolah, membangun komitmen terhadap visi bersama, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan (Mulyasa, 2021). Kepemimpinan yang efektif juga memungkinkan kepala sekolah memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan bersama (Yukl, 2020).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut perlu dijalankan secara sistematis agar seluruh program sekolah dapat terlaksana dengan baik. Perencanaan menjadi langkah awal dalam menentukan visi, misi, tujuan, prioritas, dan program kerja sekolah. Perencanaan yang baik memberikan arah yang jelas bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2020). Kepala sekolah perlu melibatkan guru dan tenaga

kependidikan dalam proses perencanaan agar program yang disusun sesuai dengan kebutuhan sekolah dan memperoleh dukungan dari seluruh warga sekolah.

Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, tanggung jawab, dan kewenangan secara proporsional kepada guru dan tenaga kependidikan. Pengorganisasian yang baik dapat menciptakan koordinasi kerja yang efektif serta mencegah terjadinya tumpang tindih tugas (Sergiovanni, 2021). Sementara itu, tahap pelaksanaan menuntut kepala sekolah untuk menggerakkan, membimbing, dan memotivasi guru agar menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap semangat, kedisiplinan, dan produktivitas anggota organisasi (Uno, 2021).

Evaluasi diperlukan untuk mengetahui keberhasilan program yang telah dilaksanakan dan mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan. Evaluasi juga memberikan informasi bagi kepala sekolah dalam menentukan tindak lanjut program peningkatan kinerja guru (Supardi, 2020). Selain melakukan evaluasi, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pembinaan, pelatihan, dan kegiatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pengembangan profesional guru merupakan unsur penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan (Day, 2021).

Kinerja guru menjadi salah satu indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kinerja guru mencerminkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian, hingga menindaklanjuti hasil belajar peserta didik (Supardi, 2020). Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelenggarakan pembelajaran yang terarah, kreatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi, keterbatasan kompetensi, serta kurangnya dukungan organisasi dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, keteladanan, motivasi, dan umpan balik dapat membantu guru meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kepemimpinan yang efektif juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan profesional yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong guru untuk bekerja dengan lebih tenang, terbuka, dan bertanggung jawab (Yukl, 2020).

Salah satu strategi yang dapat digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah supervisi akademik. Supervisi akademik bertujuan membantu guru memperbaiki perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran melalui kegiatan observasi, pembinaan, dan pemberian umpan balik. Supervisi bukan sekadar kegiatan pengawasan, tetapi merupakan proses pendampingan profesional untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran guru (Sergiovanni, 2021).

Selain supervisi, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pelatihan, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), lokakarya, seminar, pendampingan teknologi pembelajaran, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Pengembangan profesional berkelanjutan memungkinkan guru menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kurikulum, ilmu pengetahuan, dan teknologi (Day, 2021). Kepala sekolah juga dapat memberikan penghargaan, dukungan moral, dan kesempatan pengembangan karier sebagai bentuk motivasi kepada guru.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesediaan guru dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Penghargaan terhadap prestasi, kesempatan mengembangkan kompetensi, pengakuan atas hasil kerja, dan hubungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja guru (Herzberg, 2020). Dengan demikian, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru perlu mencakup aspek pengawasan, pembinaan, motivasi, dan pengembangan profesional.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja guru (Imamuddin, 2024). Kepemimpinan instruksional juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan dan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan (Sapitri, 2024). Meskipun demikian, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin. Sarana dan prasarana, kompetensi teknologi guru, anggaran sekolah, serta dukungan seluruh warga sekolah turut menentukan keberhasilan program peningkatan kinerja guru.

SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau memiliki kondisi yang menarik untuk dikaji karena kepala sekolah telah menjalankan sejumlah program peningkatan kinerja guru melalui rapat kerja, supervisi akademik, pembinaan, pelatihan, komunikasi terbuka, dan pemberian penghargaan. Meskipun demikian, pelaksanaan program masih menghadapi kendala berupa keterbatasan fasilitas pembelajaran, kemampuan teknologi guru yang belum merata, dan keterbatasan anggaran. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji bagaimana fungsi manajemen dan strategi kepemimpinan diterapkan serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

Berdasarkan kajian terdahulu, penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah umumnya membahas hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru. Namun, kajian yang secara khusus mendeskripsikan pelaksanaan fungsi manajemen, strategi kepemimpinan, serta faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru dalam satu konteks penelitian masih perlu dikembangkan. Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian terpadu mengenai pelaksanaan fungsi manajemen kepala sekolah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, disertai analisis terhadap strategi kepemimpinan serta kondisi yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja guru di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau. Penelitian ini secara khusus mengkaji pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi; strategi kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah; serta faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen pendidikan dan menjadi rujukan praktis bagi kepala sekolah dalam merancang program peningkatan kinerja guru secara sistematis dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan interpretasi data (Sugiyono, 2021).

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau. Fokus penelitian meliputi pelaksanaan fungsi manajemen kepala sekolah, strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, serta faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program peningkatan kinerja guru. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, tetapi menekankan pemahaman terhadap proses, pengalaman, dan makna yang terdapat dalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah.

Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau. Informan dipilih secara purposif berdasarkan pertimbangan bahwa mereka terlibat langsung dan memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Pemilihan informan secara purposif memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang mendalam dari pihak-pihak yang memahami fenomena yang diteliti (Creswell, 2022).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan supervisi, komunikasi kerja, serta pelaksanaan tugas guru. Wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan program, strategi kepemimpinan, peningkatan kinerja guru, dan kendala yang dihadapi. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui penelaahan program kerja tahunan, jadwal supervisi, laporan hasil supervisi, notula rapat, dokumen pelatihan, dan dokumen administrasi sekolah lainnya.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Triangulasi teknik dilakukan dengan

membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penggunaan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas serta konsistensi temuan penelitian (Sugiyono, 2021).

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memusatkan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif dan pengelompokan tema agar pola hubungan antartemuan dapat dipahami dengan lebih mudah. Tahap terakhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan dan verifikasi berdasarkan konsistensi data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau telah menjalankan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan program peningkatan kinerja guru dilakukan pada awal tahun ajaran melalui rapat kerja yang melibatkan kepala sekolah dan seluruh guru. Program yang direncanakan mencakup supervisi akademik, pelatihan, kegiatan KKG, pembinaan administrasi pembelajaran, dan evaluasi kinerja guru.

Keterlibatan guru dalam rapat kerja memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan kebutuhan, kendala, dan usulan program. Proses tersebut membantu kepala sekolah menyusun program yang sesuai dengan kondisi sekolah. Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa rencana peningkatan kinerja guru tercantum dalam program kerja tahunan dan dilengkapi dengan jadwal pelaksanaan kegiatan.

Fungsi pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru berdasarkan kompetensi dan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dengan melibatkan guru dalam berbagai tugas tambahan dan kepanitiaan. Pembagian tugas tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap program dapat dilaksanakan secara terarah dan tidak hanya bergantung pada kepala sekolah.

Dalam pelaksanaan program, kepala sekolah memberikan arahan, motivasi, dan pendampingan kepada guru. Guru memperoleh dukungan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pengembangan metode mengajar, serta penyelesaian hambatan yang muncul selama proses pembelajaran. Kepala sekolah juga melaksanakan supervisi kelas secara berkala dengan mengamati proses pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru.

Fungsi evaluasi dilaksanakan melalui rapat bulanan, laporan supervisi, dan peninjauan terhadap capaian program kerja. Hasil supervisi memuat catatan

mengenai kekuatan dan aspek yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun tindak lanjut berupa pembinaan, pendampingan, atau pelatihan bagi guru.

Secara keseluruhan, pelaksanaan fungsi manajemen kepala sekolah telah mendukung peningkatan kinerja guru. Perencanaan dan pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan supervisi, serta evaluasi berkelanjutan membantu guru meningkatkan kedisiplinan, kesiapan mengajar, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi kepemimpinan, yaitu motivasi, supervisi akademik, komunikasi terbuka, pelatihan, pendampingan, dan pemberian penghargaan. Strategi motivasi dilakukan melalui arahan dalam rapat, dukungan secara personal, pemberian keteladanan, dan penguatan terhadap guru yang mengalami kendala.

Supervisi akademik dilakukan melalui kunjungan kelas dan penelaahan perangkat pembelajaran. Setelah supervisi dilakukan, kepala sekolah memberikan umpan balik mengenai pelaksanaan pembelajaran. Guru diarahkan untuk memperbaiki strategi mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Strategi komunikasi dilaksanakan melalui rapat koordinasi dan komunikasi langsung antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat dan mendiskusikan permasalahan pembelajaran. Komunikasi yang terbuka tersebut menciptakan suasana kerja yang partisipatif serta membantu penyelesaian masalah secara bersama-sama.

Strategi pengembangan profesional dilaksanakan dengan memfasilitasi guru untuk mengikuti KKG, lokakarya, pelatihan internal, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Kegiatan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan teknologi pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi sebagai bentuk apresiasi dan motivasi kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pengawasan, tetapi juga mencakup pembinaan dan pengembangan profesional. Kombinasi motivasi, supervisi, komunikasi, pelatihan, pendampingan, dan penghargaan memberikan dampak positif terhadap semangat serta tanggung jawab kerja guru.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung utama dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah adalah komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, iklim sekolah yang kondusif, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan tersedianya program pengembangan profesional. Guru merasa dihargai dan

dilibatkan dalam kegiatan sekolah sehingga tumbuh rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.

Program kerja sekolah yang tersusun secara sistematis juga menjadi faktor pendukung. Dokumen perencanaan, jadwal supervisi, dan laporan evaluasi memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja guru. Selain itu, dukungan kepala sekolah terhadap kegiatan KKG dan pelatihan membantu guru mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, kemampuan teknologi sebagian guru yang belum merata, dan keterbatasan anggaran. Beberapa kelas belum dilengkapi dengan perangkat teknologi pembelajaran yang memadai. Kondisi tersebut membatasi guru dalam menerapkan pembelajaran digital secara optimal.

Kepala sekolah berupaya mengatasi kendala tersebut melalui pendampingan, pelatihan internal, pemanfaatan fasilitas secara bergantian, dan pengadaan sarana secara bertahap sesuai dengan ketersediaan anggaran. Meskipun hambatan belum sepenuhnya teratasi, upaya tersebut menunjukkan adanya tindak lanjut dalam menjaga keberlanjutan program peningkatan kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau telah melaksanakan fungsi manajemen melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pelaksanaan fungsi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dikelola melalui program yang direncanakan dan dievaluasi secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Mulyasa (2021) yang menyatakan bahwa kepala sekolah perlu menjalankan fungsi manajemen secara terpadu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Perencanaan program melalui rapat kerja awal tahun menunjukkan adanya proses manajerial yang sistematis dan partisipatif. Pelibatan guru dalam perencanaan memungkinkan program disesuaikan dengan kebutuhan nyata di sekolah. Temuan ini sejalan dengan Bush (2020) yang menempatkan perencanaan sebagai dasar kepemimpinan pendidikan karena menentukan arah kebijakan dan prioritas program sekolah.

Pengorganisasian terlihat melalui pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru berdasarkan kompetensi dan kebutuhan sekolah. Pembagian tugas yang jelas mendukung koordinasi kerja dan memperkuat tanggung jawab profesional guru. Sergiovanni (2021) menjelaskan bahwa pengorganisasian yang sistematis dapat menciptakan koordinasi kerja yang efektif di lingkungan sekolah.

Pelaksanaan program didukung oleh arahan, motivasi, supervisi, dan pendampingan dari kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membantu guru dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pembelajaran. Keterlibatan tersebut menunjukkan adanya kepemimpinan yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Supervisi akademik yang dilakukan secara berkala memperlihatkan perhatian kepala sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran. Supervisi memberikan kesempatan kepada kepala sekolah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kebutuhan pengembangan guru. Temuan tersebut sesuai dengan Sergiovanni (2021) yang menyatakan bahwa supervisi merupakan instrumen penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

Kepala sekolah juga menjalankan peran sebagai motivator melalui pemberian arahan, dukungan, penghargaan, dan kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Motivasi tersebut membantu meningkatkan semangat dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan Uno (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kualitas dan konsistensi kinerja guru.

Strategi komunikasi terbuka memungkinkan guru terlibat dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang baik membantu kepala sekolah membangun kepercayaan, meningkatkan koordinasi, dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Robbins (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi dan kinerja anggota.

Pelatihan, kegiatan KKG, dan pendampingan teknologi menjadi bagian dari strategi pengembangan profesional guru. Program tersebut membantu guru memperbarui pengetahuan dan menyesuaikan praktik pembelajaran dengan perkembangan teknologi. Pengembangan profesional yang berkelanjutan merupakan bagian penting dalam mempertahankan kualitas guru dan pembelajaran (Day, 2021).

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi juga menjadi bagian dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan dapat menjadi bentuk pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi guru. Herzberg (2020) menjelaskan bahwa pengakuan terhadap hasil kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja individu.

Faktor pendukung berupa iklim sekolah yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, dan keterlibatan guru menunjukkan bahwa kualitas lingkungan organisasi turut memengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Temuan tersebut mendukung pandangan Mulyasa (2021) bahwa iklim sekolah yang positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Program pengembangan guru yang berkelanjutan juga menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja. Kegiatan pelatihan dan KKG memberikan kesempatan kepada guru untuk bertukar pengalaman, memahami perubahan kurikulum, meningkatkan kemampuan pedagogik, dan mengembangkan penggunaan teknologi pembelajaran. Bush (2020) menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam manajemen pendidikan yang efektif.

Meskipun demikian, keterbatasan sarana dan prasarana, kemampuan teknologi guru yang belum merata, dan keterbatasan anggaran masih menjadi hambatan. Ketersediaan fasilitas memengaruhi kemampuan guru dalam menerapkan variasi metode dan media pembelajaran. Slameto (2020) menjelaskan bahwa ketersediaan fasilitas belajar turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan pembelajaran.

Kemampuan teknologi guru yang belum merata juga membatasi pemanfaatan media digital dalam pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pendampingan teknologi yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Day (2021) menegaskan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi merupakan bagian dari kompetensi profesional guru dalam menghadapi perkembangan pendidikan pada era digital.

Keterbatasan anggaran memengaruhi kecepatan sekolah dalam memenuhi kebutuhan sarana pembelajaran dan menyelenggarakan program pengembangan guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan kepemimpinan internal sekaligus dukungan sumber daya dan pembiayaan yang memadai.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan arah kerja, memberikan dukungan profesional, dan membangun lingkungan sekolah yang kondusif. Peran tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan, motivasi, kesiapan mengajar, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran guru. Namun, keberlanjutan peningkatan kinerja guru tetap memerlukan pemenuhan fasilitas, penguatan kompetensi teknologi, serta dukungan anggaran yang lebih memadai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 29 Kota Lubuklinggau telah dilaksanakan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan program disusun melalui rapat kerja yang melibatkan guru, pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan didukung oleh motivasi dan pendampingan, sedangkan evaluasi dilakukan melalui supervisi serta rapat berkala.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi pemberian motivasi, supervisi akademik, komunikasi terbuka, pelatihan, pendampingan, dan penghargaan kepada guru. Strategi tersebut membantu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, kompetensi, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran guru. Keberhasilan pelaksanaannya didukung oleh iklim sekolah yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan program pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Pelaksanaan program masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sarana dan prasarana, kemampuan teknologi guru yang belum merata, serta keterbatasan anggaran. Dengan demikian, kepala sekolah perlu melanjutkan

program supervisi dan pengembangan profesional, memperkuat pendampingan teknologi, serta mengupayakan pemenuhan fasilitas pembelajaran secara bertahap agar peningkatan kinerja guru dapat berlangsung secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315124827

Imamuddin, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*. https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/1616

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications

Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.

Sapitri, R. (2024). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 2*(9), 546–558. https://jurnal.kolibi.org/index.php/cendikia/article/view/2793

Sergiovanni, T. J., & Green, R. L. (2021). *The principalship: A reflective practice perspective* (7th ed.). Pearson.

Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang memengaruhinya* (Edisi revisi, cetakan ke-6). Rineka Cipta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.

Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.