

## **Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Batanghari**

**Al Indra Saputra<sup>1\*</sup>, Masbirorotni<sup>2</sup>, Aprillitzavivayarti<sup>3</sup>**

<sup>\*1, 2, 3</sup>Universitas Jambi

<sup>\*1</sup>email: [alindra604@gmail.com](mailto:alindra604@gmail.com)

<sup>2</sup>email: [eka\\_rotni@unja.ac.id](mailto:eka_rotni@unja.ac.id)

<sup>3</sup>email : [lizayundi@unja.ac.id](mailto:lizayundi@unja.ac.id)

---

**Abstract:** This study aims to describe: 1) Principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 8 Batanghari. 2) Factors supporting the principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 8 Batanghari. 3). The inhibiting factor of the principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 8 Batanghari. This type of research is qualitative research. The nature of this research is descriptive. Data collection techniques with the method of observation, interviews and documentation. Testing the validity of the data by triangulation. While data analysis with data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. From this study it can be concluded that 1) Principal leadership in improving teacher performance refers to a type of transactional leadership, namely the principal supervises, gives awards and also the principal gives sanctions to teachers, 2) Factors supporting the principal's leadership in improving teacher performance, namely: The existence of a good and harmonious relationship between the principal and teachers, the availability of facilities and infrastructure, the presence of competent teachers, and the ability and knowledge of the principal in managing schools, 3) Factors The obstacles to the principal's leadership are that there are still some teachers who are not confident, the time management of teachers is not well organized, there is jealousy among teachers, there is a distance between senior teachers and junior teachers, and the principal is still reluctant to direct orders to the principal teacher.

---

### **Artikel Info**

#### **Received:**

July 10, 2023

#### **Revised:**

August 3, 2023

#### **Accepted:**

September 9, 2023

#### **Published:**

October 9, 2023

---

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

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari. 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari. 3). Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengujian keabsahan data dengan triangulasi. Sedangkan analisis data dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengacu pada jenis kepemimpinan transaksional yaitu kepala sekolah melakukan pengawasan, memberikan penghargaan dan juga kepala sekolah memberikan sanksi kepada para guru-guru; 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu: Adanya hubungan baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, tersedianya sarana dan prasarana, adanya guru-guru yang kompeten, dan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengelola sekolah; 3) Faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah yaitu masih ada beberapa guru yang belum percaya diri, manajemen waktu dari guru yang belum terorganisir dengan baik, adanya kecemburuan diantara para guru-guru, adanya jarak antara guru senior dan guru junior, dan Kepala Sekolah masih segan untuk memerintahkan langsung kepada guru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja guru.

---

## **A. Pendahuluan**

Saat ini, pameran para guru atau pendidik sangat berdampak pada sifat pendidikan yang dilaksanakan. Sebagaimana diungkapkan Khalid (2019:2), dalam siklus pendidikan, pendidik mempunyai peran penting dan utama dalam mengarahkan siswa

menuju pertumbuhan, perkembangan dan kebebasan, sehingga pendidik sering kali dianggap sebagai pemimpin pendidikan. Selain itu, pengajar sebagai guru merupakan pihak yang paling menentukan, karena di tangan pendidiklah program pendidikan, aset pembelajaran, kantor dan yayasan, serta lingkungan belajar menjadi sesuatu yang berarti bagi eksistensi peserta didik. Seperti yang juga dimaklumi dalam Kitab Lubabul Hadits, “Barangsiapa yang mengagungkan alim (pendidik) maka dia menyanjung Aku. Selanjutnya barangsiapa mengagungkan Aku maka ia memuji Allah dan barangsiapa memuji Allah maka ia kembali ke surga.”

Seorang pendidik dapat dikatakan ahli jika ia mempunyai empat keterampilan pengajar. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kemampuan yang harus dimiliki seorang pendidik mencakup 4 bagian, yaitu keterampilan pendidikan, keterampilan karakter, kemampuan sosial, dan keterampilan ahli yang diperoleh melalui pendidikan cakup.

Kapabilitas karakter adalah suatu keterampilan yang berkaitan dengan tingkah laku pendidik dimana tingkah laku tersebut mempunyai sifat-sifat yang terhormat dan terpuji sehingga benar-benar mencerminkan bagaimana guru melaksanakan latihannya dalam mendidik siswa di sekolah. Hal ini sesuai dengan penilaian (Hatta, 2018) yang mengungkapkan bahwa:

“...kemampuan kepribadian adalah kecakapan yang berkaitan dengan cara berperilaku pendidik sendiri yang di kemudian hari mengutamakan keutamaan-keutamaan yang terhormat dan terpuji sehingga keunggulannya akan menular dalam tingkah lakunya sehari-hari dalam sudut pandang sosialnya, kekerabatannya, dan selanjutnya dalam mengerjakan tugas-tugas di sekolah”. pembelajaran. Pendidik akan bertambah kekuatannya dengan asumsi bahwa pembelajaran disertai dengan kualitas-kualitas yang terhormat dan terhormat serta mencerminkan para pendidik yang mereka hargai dan tiru...”

Keadaan pendidik dalam kegiatan sehari-harinya akan diukur oleh tempat kerjanya, baik oleh teman sejawatnya, oleh anak atau siswanya, terutama masyarakat setempat dan orang-orang siswa itu sendiri. Meski pendidik adalah individu adat, namun mereka menyandang predikat sebagai orang cerdas yang mampu membangun

negara. Oleh karena itu, keterampilan karakter ini sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pendidik.

Selain kemampuan karakter, seorang guru juga harus mempunyai keterampilan pendidikan, yaitu kemampuan pendidik dalam menunaikan kewajiban dan komitmennya seperti mengatur pembelajaran, melakukan pengembangan pengalaman sesuai dengan rencana yang telah disusun, dan menyelesaikan penilaian. Penemuan yang telah dilakukan. Dalam Peraturan Nomor 14 Tahun 2005, kemampuan akademik adalah kemampuan mengawasi pembelajaran siswa.

Pendidik juga harus mempunyai kemampuan sosial, dimana keterampilan sosial dalam mengajar dan menguasai erat kaitannya dengan kemampuan pendidik dalam berbicara dengan orang-orang disekitarnya, sehingga pekerjaan dan sudut pandangnya, cara pandangnya, serta pendekatannya dalam bertindak pada umumnya menjadi tolak ukur kehidupannya di mata masyarakat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa keterampilan sosial adalah kemampuan seorang pendidik untuk berkomunikasi dan berhubungan secara berhasil dan lancar dengan siswa, guru perorangan, orangtua/wali, dan daerah setempat.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Hatta, 2018) yang mengungkapkan bahwa pendidik menurut masyarakat secara keseluruhan dan peserta didik adalah teladan yang baik yang patut ditiru dan teladan yang baik (disembah dan ditiru). Selain itu, pengajar adalah tokoh dan tipe orang-orang terpelajar yang diberi tugas dan beban untuk mengarahkan masyarakat kepada standar materi.

Sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Nomor 14 Tahun 2005, keterampilan mahir adalah kemampuan menguasai suatu topik secara menyeluruh baik luar maupun dalam. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan ahli seorang pendidik itu sendiri adalah suatu kemampuan yang berhubungan dengan membentengi materi pembelajaran dalam bidang konsentrasi secara luas dan top to bottom yang memuat dominasi substansi materi program pendidikan di sekolah. Mata pelajaran dan substansi logis yang melingkupi materi rencana pendidikan dan menambah pemahaman.

informasi sebagai guru.

Sesuai dengan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018, melihat tugas guru sebagai kepala sekolah, maka wajar jika seorang guru dapat menjadi kepala sekolah terencana jika memenuhi beberapa persyaratan, salah satunya adalah pendidik harus mempunyai dukungan guru. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal pengakuan yang diberikan kepada pendidik sebagai ahli. Dari sini dapat dikatakan bahwa seorang pendidik yang dapat diangkat menjadi kepala sekolah adalah seorang pengajar yang saat ini merangkum empat keterampilan. Hal ini dikarenakan seorang kepala sekolah mempunyai tugas berat dalam menjalankan kewenangannya di suatu sekolah.

Seperti yang tertuang dalam Permendikbudristek No. 40 tahun 2021, dimana:

“...Tanggung jawab kepala sekolah sepenuhnya melaksanakan urusan administrasi, pengembangan kewirausahaan, dan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Tanggung jawab tersebut berarti membina sekolah dan mengembangkan lebih lanjut mutu sekolah dengan memperhatikan 8 (delapan) norma pelatihan publik. Selain itu, hal lainnya adalah menumbuhkan pembelajaran yang terfokus pada siswa; menciptakan iklim pembelajaran yang terlindungi, menyenangkan dan komprehensif; membangun budaya penampilan dalam peningkatan penghuni unit instruktif dan pengurus program unit instruktif; terlebih lagi, bekerja pada sifat pengalaman dan hasil yang berkembang dari siswa...”

Dari keterangan diatas, didapatkan keterangan bahwa seorang Kepala Sekolah dipilih oleh seorang pendidik yang telah dipersepsikan sebagai pengajar yang ahli dan mempunyai kewajiban utama sebagai direktur, insinyur perintis dan pimpinan, sehingga kewenangan Yang Penting dapat mempengaruhi kedudukan pendidik di sekolah yang dipimpinya. Hal ini sesuai dengan penilaian (Rachmawati, 2013) yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu bagian diklat yang berdampak pada pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) tentang hubungan inisiatif kepala dengan pelaksanaan guru menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat besar antara wewenang kepala dengan pelaksanaan pendidik.

Kemampuan pemimpin untuk menangani organisasi adalah perhitungan yang membuat pelaksanaan guru yang hebat. (Purwanti, 2021) hal ini karena pendidik dan

kepala sekola merupakan dua kerangka yang bekerja dalam satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan dapat berdiri sendiri-sendiri. Selain itu, Ketua adalah seorang instruktur ahli yang kemudian disebut sebagai pionir, sehingga jelas Ketua akan berdampak lebih jauh dalam mengembangkan pelaksanaan pendidik.

Eksekusi sangat penting untuk membantu mencapai tujuan yang direncanakan karena eksekusi adalah hasil dari siklus kerja. (Purwanti, 2021) mengatakan bahwa pameran dikenal dengan istilah eksekusi, yang dalam pengertiannya secara menyeluruh, eksekusi adalah keseluruhan rangkaian latihan atau usaha seseorang dalam memahami pelaksanaan pekerjaannya dalam menyelesaikan kewajiban atau tanggung jawabnya. (Hasan, 2018) menyatakan bahwa: “eksekusi pendidik adalah tingkah laku kerja, penampilan atau pekerjaan orang yang diberi amanah untuk mengarahkan, memberi petunjuk, menyiapkan peserta didik.

Penyajian pendidik yang dimaksud adalah hasil kerja pendidik yang tercermin dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengalaman mendidik dan menumbuhkan (PBM), yang daya juangnya tergantung pada sikap kerja keras dan disiplin ahli pendidik. Pemaparan seorang pendidik akan tampak dalam keadaan dan kondisi kerja sehari-hari dalam hal melakukan tugas dan teknik/sifat menyelesaikan latihan/tugas tersebut, sangat mempengaruhi sifat pengajaran.

Suyani (2018:47) Kepala sekolah sebagai cikal bakal pendidikan di sekolah dapat memberikan pengaruh kepada pendidik sehingga kewajiban dan kemampuannya terlaksana dengan lebih ideal yang tampak dalam pelaksanaannya, sebagai hasil dari kedisiplinan, imajinasi dan kewajiban serta ilustrasi seorang pelopor yang berdampak pada pendidik. Selain itu, Hasan (2018: 160) menganut paham bahwa seorang kepala sekolah harus mampu memberikan dampak inisiatif yang menarik, mampu memberikan teladan, mampu mempersiapkan dan membimbing seluruh mitra sekolah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Selanjutnya, kapasitas kepala sekolah untuk memimpin sangat penting dalam mengembangkan lebih lanjut fungsi pendidik serta meningkatkan dan menciptakan pengalaman yang dapat dikembangkan dan berjalan

sesuai rencana.

Kepala sekolah merupakan cikal bakal utama dalam landasan pendidikan yang dilaksanakannya, karena seluruh pelaksanaan program pendidikan di sekolah masing-masing terlaksana atau tidak, baik tercapainya tujuan pendidikan, benar-benar bergantung pada kemampuan dan ketabahan mental. Kepala sekolah sebagai direktur mempunyai tugas membina presentasi fakultasnya, khususnya menggarap kemampuan ahli pengajar. Keterampilan mahir di sini tidak hanya dikaitkan dengan penguasaan materi, namun mencakup berbagai jenis dan item dalam substansi keterampilan tersebut. Beberapa upaya yang dilakukan kepala SMA Negeri 8 Batanghari antara lain: 1) Pemimpin memberikan fasilitas untuk pengembangan profesi guru; 2) Memberikan penilaian perangkat KBM guru; 3) Melakukan pemantauan kegiatan KBM yang sedang berlangsung.

Namun di sekolah ini masih terdapat pendidik yang pengajarannya kurang terfokus, selain itu masih belum adanya latihan persiapan atau sanggar yang dibuat dengan tujuan untuk menggarap mutu dan informasi pendidik dalam mengajar.

Para ilmuwan merujuk pada beberapa penyelidikan terkait. Sebagaimana dalam penelitian yang diarahkan oleh Astuti (2018) dengan judul “Hubungan Inisiatif Kepala dengan Eksekusi Pendidik” beralasan bahwa terdapat hubungan kritis antara wewenang kepala dengan pelaksanaan instruktur. Dari sini dapat dikatakan bahwa administrasi primer merupakan variabel yang signifikan. dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pendidik di sekolah. Selain itu, artikel pemeriksaan yang diarahkan oleh Mulyadi (2016) dengan judul “Kewenangan Kepala Sekolah dalam Membina Lebih Lanjut Penyelenggaraan Pendidik” memperoleh informasi mendasar, yaitu saksi penelitian yang terdiri dari 6 orang pendidik yang mengajar di SDN 06 Emang Bemban Kecamatan Pinoh. . Lokal Melawi Selatan, dapat disimpulkan bahwa; Hasil penelitian yang diarahkan oleh para ahli menunjukkan bahwa gaya inisiatif inovatif dapat berhasil dalam presentasi para pendidik di SDN 06 Emang Bemban, Kawasan Pinoh Selatan Hulu, Kabupaten Melawi. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang semakin meningkat dari

tahun ke tahun. 3). Kepala sekolah berperan penting dalam menggarap pameran pendidik di SDN 06 Emang Bemban, Daerah Pinoh Selatan Hulu, Kabupaten Melawi melalui gaya atau keteladanan pemerintah yang inovatif. 4). Kendala yang dicermati Kepala SDN 06 Emang Bemban, Daerah Pinoh Selatan Hulu, Rezim Melawi adalah kurangnya ruang sekolah, rendahnya kualitas kantor dan pondasi, serta kurangnya inovasi guru. 5). Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menggarap presentasi tenaga pendidik di SDN 06 Emang Bemban Daerah Pinoh Selatan Hulu Kabupaten Melawi melalui rapat koordinasi dengan pendidik, tenaga kependidikan, dan penyelenggara, serta memberikan pembinaan terhadap kewajiban pokok pendidik dan tenaga kependidikan. Seorang pemimpin mempunyai bidang kekuatan untuk melaksanakannya karena nilai kemakmuran orang tersebut sebagai cikal bakal dalam membujuk dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan hierarki sangat bergantung pada tingkah laku, tingkah laku dan perilaku pemimpin itu sendiri dan bagaimana caranya. partisipasi dilakukan untuk dua bawahan dan pionir dalam perkumpulan (Khumalo, 2015).

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin pendidikan akan mengetahui mana yang efektif dan mana yang tidak. Eksekusi pendidik yang paling hebat dapat bekerja pada hakikat pengajaran. Eksekusi pendidik yang dapat bekerja pada hakikat pelatihan sangatlah penting. Ada dua hal yang dilakukan pionir dalam menyelesaikan kewajibannya, yaitu “penerimaan dan administrasi”. Para pionir harus dapat memberikan teladan asli dari orang-orang yang mereka pimpin dan menempatkan mereka di bidang yang tepat. Untuk mencapai hal ini, tidak hanya diperlukan kemampuan untuk menggunakan aset yang ada untuk mencapai target, namun juga diperlukan kemampuan untuk menumbuhkan kepercayaan dan kualitas SDM.

Barnett dan McCormick (2003) menganalisis administrasi kepala dan dampaknya terhadap inspirasi pendidik. Mereka mengamati bahwa administrasi di sekolah pada dasarnya dijelaskan oleh koneksi individu, dan melalui koneksi tunggal ini kepala sekolah dapat memperkuat otoritas mereka dan mendesak para pendidik untuk

menerapkan kemampuan, kapasitas dan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat diuraikan bahwa baik administrasi yang berbasis nilai maupun yang inovatif memberikan dampak positif dalam ranah persekolahan.

Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kinerja pendidik lebih lanjut, hal ini tidak lepas dari tanggung jawab pimpinan sebagai kepala lembaga pendidikan. Kemajuan sekolah adalah hasil dari kepala. Kunci utama agar kepala sekolah menjadi pionir yang sukses adalah memiliki pilihan untuk memberikan pengaruh dan mempersiapkan para pendidik untuk mengambil bagian dalam setiap tindakan sekolah guna memahami visi dan misi sekolah. Meski demikian, di SMA Negeri 8 Batanghari para dewan pengajar sebenarnya harus terus diberi semangat agar kinerjanya semakin baik.

Berdasarkan observasi awal ditemukan masalah yang diajukan dalam penulisan tesis ini yang mana antara lain masih ada guru yang belum melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Masih ada yang belum memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Serta belum adanya motivasi dari guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan beberapa temuan yang ditemukan penulis, maka penulis tertarik untuk mencari informasi dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi latar belakang penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Batanghari.

## **B. Metode Penelitian**

Metodologi dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metodologi deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang diambil dengan memperhatikan individu dalam kehidupan sehari-hari dalam keadaan normal, berkomunikasi dengan mereka, mengarahkan pertemuan dan mencoba memahami bahasa, kecenderungan dan perilaku yang berhubungan dengan pusat eksplorasi (Moleong, 2014). Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa pendekatan penjelasan

subjektif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan mengkaji suatu kekhasan, kecenderungan atau tingkah laku seseorang atau sekelompok orang.

Creswell (2013) menyatakan bahwa metode kualitatif adalah teknik penelitian yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami signifikansi dan isu-isu sosial atau bermanfaat dari berbagai orang atau kelompok. Proses eksplorasi subjektif ini mencakup upaya seperti mengklarifikasi beberapa isu dan teknik yang mendesak, serta mengumpulkan informasi eksplisit dari anggota. Alasan ilmuwan memutuskan untuk menggunakan pendekatan ini adalah dengan alasan bahwa analisis harus terus-menerus menggambarkan permasalahan dalam penelitian ini dengan sengaja dan jelas berdasarkan informasi yang tepat dan asli sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai.

Penelitian ini menggunakan jenis pemeriksaan investigasi kontekstual (studi kasus). Menurut Creswell (2013), studi kasus adalah semacam penelitian di mana peneliti dengan cermat mengkaji suatu program, peristiwa, tindakan, interaksi, atau kumpulan orang. Ujian semacam ini dengan analisis kontekstual poin-poinnya untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

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

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Batanghari.**

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dipaparkan terlihat bahwa bentuk kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMA Negeri 8 Batanghari mengacu pada jenis kepemimpinan transaksional. Hal tersebut terlihat dari apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan transaksional. Dalam kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin akan melakukan pengawasan, memberikan penghargaan dan memberikan sanksi.

Ketiga hal tersebut dilakukan oleh kepala SMA Negeri 8 Batanghari. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah yaitu kepala sekolah secara langsung terlibat untuk melihat kinerja guru melalui proses supervisi. Langkah tersebut dilakukan kepala

sekolah untuk mengetahui secara langsung bagaimana kinerja guru yang kemudian guru-guru tersebut akan diarahkan supaya lebih baik kedepannya. Hal yang dilakukan kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, karena guru-guru akan merasa diperhatikan sekaligus diawasi oleh kepala sekolah, sehingga para guru akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Selain itu, dengan kepala sekolah melakukan pengawasan seperti itu, guru terdorong akan melaksanakan yang menjadi tugasnya dengan tepat waktu, seperti guru akan membuat RPP, Silabus, Prota, Prosem dan administrasi tanpa harus menunggu kegiatan akreditasi atau penilaian lainnya yang ditujukan untuk guru.

Kepala sekolah SMA Negeri 8 Batanghari memberikan penghargaan berupa sertifikat penghargaan dan dana insentif untuk guru yang terpilih atas kinerjanya yang baik disekolah. Sertifikat penghargaan untuk guru teladan diberikan kepada guru yang tidak pernah terlambat dan sertifikat penghargaan untuk guru berprestasi diberikan kepada guru yang mendapatkan penilaian kinerja terbaik.

Dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat terbukti mampu mendorong para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut terlihat dari record dari tahun-tahun sebelumnya, dimana pada awal kepemimpinan kepala sekolah hanya ada 5 guru yang mendapat sertifikat guru teladan dan 4 guru yang mendapat sertifikat guru berprestasi. Namun kini sudah 80 persen guru mendapatkan sertifikat guru teladan dan diharapkan untuk semester selanjutnya semua guru dapat mendapatkan sertifikat semua.

Selain pemberian sertifikat, kepala sekolah juga memberikan dana insentif kepada guru yang mau dan mampu menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler seperti menjadi pembina drumband atau pramuka. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah untuk memberikan penghargaan kepada guru karena telah dengan bersungguh-sungguh membina siswa sehingga mampu menjadi juara yang mengharumkan nama sekolah. Dengan penghargaan, guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasyakur (2019) dimana hasil penelitiannya yaitu : Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA YANIIC yaitu dengan pemberian penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja yaitu peningkatan kesejahteraan guru dan didasari niat ibadah.

Kepala sekolah SMA Negeri 8 Batanghari akan memberikan sanksi kepada guru yang belum mencapai kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pemberian sanksi tersebut berupa surat teguran atas evaluasi kinerja yang didapat guru selama satu semester. Surat teguran tersebut dibuat kepala sekolah untuk memberikan peringatan dan apa yang perlu diperbaiki kedepannya. Dalam surat teguran tersebut berisi jumlah keterlambatan atau prestasi kerja yang belum dilaksanakan oleh guru yang mendapatkan surat teguran tersebut.

Karena pemberian surat teguran dilakukan saat rapat akhir semester, hal tersebut terbukti efektif untuk mendorong guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik disemester selanjutnya. Guru termotivasi agar disemester selanjutnya tidak mendapatkan surat teguran lagi.

Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kepemimpinan transaksional yang digunakan oleh Kepala SMA Negeri 8 Batanghari untuk meningkatkan kinerja guru sangat sesuai dan cocok untuk diterapkan disekolah tersebut. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan kinerja guru dari awal kepemimpinan kepala sekolah hingga saat ini.

### **Faktor Pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Batanghari.**

Memperhatikan dari apa yang telah disampaikan oleh Kepala Sekolah pada wawancara-wawancara sebelumnya bisa dipastikan bahwa dalam kepemimpinan Kepala Sekolah yang beliau terapkan begitu banyak faktor pendukungnya, diantaranya adalah:

Adanya hubungan baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan para guru.

Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung di SMA Negeri 8 Batanghari.

Adanya guru-guru yang kompeten dan memadai yang bertugas menjalankan manajemen dan proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi masing-masing di bidangnya.

#### **Kepala Sekolah memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam mengelola sekolah.**

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Rosalina (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa yang faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi yaitu dengan memberikan dukungan kepada setiap guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, terpenuhinya sarana dan prasarana yang lengkap disekolah, guru juga harus menggunakan metode yang bervariasi, serta adanya motivasi yang kuat dari kepala sekolah dan selalu memberikan penghargaan kepada setiap guru yang kinerjanya bagus.

Lebih lanjut, temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian dari Alhabsyi, Pettalongi dan Wandu (2022) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala sekolah memahami perannya, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis.

#### **Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Batanghari**

Dari hasil paparan data yang telah diperoleh, beberapa faktor penghambat kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari yaitu masih ada beberapa guru yang belum percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, tentu hal ini akan menjadi penghambat guru tersebut untuk maju dan berkembang. Selain itu, manajemen waktu yang belum terorganisir dengan baik dari guru seperti terlambat masuk kedalam kelas dan lainnya.

Lebih lanjut, faktor penghambat lainnya adalah antara guru-guru masih terdapat kecemburuan. Hal itu timbul karena suatu kebijakan yang diberikan kepala sekolah seolah-olah mendukung salah satu pihak saja, padahal kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah ditujukan untuk kemajuan sekolah. Adanya jarak antara guru senior dan guru junior juga menjadi salah satu faktor penghambatnya. Selain itu, terkadang kepala sekolah masih segan untuk memerintahkan langsung kepada guru meskipun ada kegiatan yang mendadak harus diselesaikan. Kepala sekolah terkadang harus menunggu waktu saat duduk bersama untuk memerintahkan guru-guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu adanya kecemburuan yang terjadi antar sesama guru dan staf, ada beberapa guru yang mendapatkan tugas tambahan, kepala sekolah masih segan memerintahkan langsung kepada guru atau staf, masih ada beberapa guru yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa faktor penghambat tersebut bisa muncul dikarenakan masih adanya kesenjangan yang disebabkan dari perbedaan usia sehingga pola pikir ataupun visi antara kepala sekolah dengan guru-guru mengalami sedikit perbedaan.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan tentang kepemimpinan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari, maka kesimpulan dalam penelitian ini, adalah:

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Batanghari dalam meningkatkan kinerja guru mengacu pada jenis kepemimpinan transaksional dimana kepala sekolah melakukan beberapa upaya yaitu melakukan pengawasan seperti kepala sekolah langsung melaksanakan supervisi guru, kepala sekolah memberikan penghargaan seperti memberikan sertifikat penghargaan dan dana insentif kepada guru, dan juga

kepala sekolah memberikan sanksi yaitu berupa surat teguran.

Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari yaitu: 1) Adanya hubungan baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan para guru; 2) Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung di SMA Negeri 8 Batanghari; 3) Adanya guru-guru yang kompeten dan memadai yang bertugas menjalankan manajemen dan proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi masing-masing di bidangnya; 4) Kepala Sekolah memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam mengelola sekolah.

Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 8 Batanghari: 1) masih ada beberapa guru yang belum percaya diri dalam melaksanakan tugasnya; 2) manajemen waktu yang belum terorganisir dengan baik dari guru seperti terlambat masuk kedalam kelas; 3) adanya kecemburuan diantara para guru-guru; 4) adanya jarak antara guru senior dan guru junior, dan 5) Kepala Sekolah masih segan untuk memerintahkan langsung kepada guru.

#### **E. Daftar Pustaka**

- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali.
- Afrizal. (2014). *Metode penelitian kualitatif; sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Alhabsyi, F. Pettalongi, S. dan Wandu. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1, 11-19.
- Astuti, Winda, S. (2018). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7, 16-23
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif aktualisasi metodologi ke arah ragam varian kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, S. (2005). *Visi baru manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Engkoswara, Aan Komariah. (2011). *Administrasi pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Enzim. (2012). *Metodologi, penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen kinerja (teori dan aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Fathonni, Abdurrahmat. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gulo, W. (2003). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Goleman, Daniel. (2011). *Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasri, Salfen. (2005). *Manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya organisasi*. Makassar: YAPMA
- Hasibuan, Melayu SP. (2010). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Ara. (2010). *Pengelolaan pendidikan*. Bandung: Pustaka Eduka
- Husnawati. (2018). *Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Studi Kasus Kepala Sekolah SMK Negeri I Bantaeng)*. Tesis. Makasar: Universitas Negeri Makasar. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/12861>
- Kadariusman, D. (2012). *Natural intelligence leadership: cara pandang baru terhadap kecerdasan dan karakter kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Khalid, Abd, Pandipa. (2019). *Kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara*. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12, 1-9
- Madjid, Abdul. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Yogyakarta: Gava Media.
- Marzuki. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Prasetia Widya Pratama.

- Ma'shumah, Khoirul. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Surakarta: Mediatama.
- Moleong, L. J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional. Bandung: PT Remaja Prosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muspawi, Mohamad. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari 2021, 101-106. DOI 10.33087/jiubj.v21i1.1265
- Marwati. (2012). Penerapan Manajerial Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Tesis. Makasar: UIN Alauddin.
- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyasa, E, (2013). Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J, (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Bandung Remaja Rosdakarya.
- Makawimbang, Jerry. (2012). Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang: Maliki Press.
- Nazir, Muhammad. (2011). Metode penelitian. Cet Ke -7. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional, No 28 tahun 2010, Tentang Penugasan Kepala Sekolah bagian A.
- Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi Program Studi Magister dan Doktor Pascasarjana Universitas Jambi Tahun 2021.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, No 6 tahun 2018, Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No 40 tahun 2021, Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru

sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Jakarta: Depdiknas.

Purwanti, Erni. (2021). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Taman Asuhan Kota Pematangsiantar. Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Pidarta, Made, (2007). Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Purwanto, M. Ngalim. (2006). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahmawati, Tutik. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.

Rivai, Veithzal dan Murni Sylviana. (2010). Education Managemen: Analisis Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S.P dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2. Terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.

Ramayulis. (2005). Metodologi Pendidikan Agama Islam. Jakarta: Kalam Mulia.

Rivai, Veithzal. (2008). Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Jakarta: Grafindo Persada

Rosdina, Murniati, dan Yusrizal. (2015). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. Jurnal Administrasi Pendidikan, 3, 69-78.

Rusyan, Tabrani, (2000). Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur: CV Dinamika Karya.

Setiyadi, B. dan Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2, 75-84.

Syukri. (2012). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah. Tesis. Makasar: UIN Alauddin.

Supardi. (2013). Profesionalisme Guru, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9). Jakarta, Kencana.

Sarifudin, Agus. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. Jurnal Pendidikan Islam, 8, 417-434

Said, Akhmad. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya

Mutu Sekolah. *Jurnal Evaluasi*, 2, 257-273

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama Bandung.

Sola, Ermi. (2017). *Ilmu Manajemen dan Administrasi Pendidikan*. *Jurnal Idaarah*, Vol. 1, No. 2.

Sola, Ermi. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan dan Essential Traits*. *Jurnal Idaarah*, Vol. 4, No. 2.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sulhan, Muwahid. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.

Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*. Jakarta: Penadamedia Group.

Suyani. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*. Tesis. Lampung: Institut Agama Islam Metro.

Thoha, Miftah. (2004). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.

Simamora, Hery. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN.

Samsudin, Sadilli. (2010). *Interaksi dan Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grasindo.

Subagyo, Joko. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sukardi. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Surya, Mohamad. (2013). Psikolgi Guru, Konsep Dan Aplikasi Dari Guru Untuk Guru. Bandung: Alfabeta
- Teguh. (2015). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru Di SDN Watukarung Pringkuku Pacitan. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 25, 58-65.
- Tersiana, Andra. (2018). Metode penenelitian. Yogyakarta: Gramedia Pustaka
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen. Gaung Persada
- Utomo, Sandi, Aji. (2015). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Uno, HB. Dan Lamatenggo, N. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, (2010). Kepemimpinan kepala sekolah, edisi 1, cetakan 7. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi. (2010). Kepemimpinan kepala sekolah: dalam organisasi pembelajaran. Bandung: Alfabeta
- Yamun, Martinis dan Maisah. (2010). Standarisasi kinerja guru, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yasyakur, Moch. (2019). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara. Jurnal Pendidikan: Bina Manfaat Ilmu, 2, 411-421.
- Zubair, Ahmad. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. Jurnal Manajer Pendidikan, 11, 304-311.