

Peningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Primaganda Jombang

Nur Munir ^{*1}, Zahrotun Ni'mah Afif ^{*2}

¹ STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

² TIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: zahrotunnimahafif@gmail.com

ABSTRACT. This research aims to analyze the impact of implementing an effective principal's leadership style on improving teacher performance at Primaganda High School. School principals play an important role in establishing a positive work climate, providing clear direction, and providing motivation and support to teachers. This research involves case studies in several schools as a basis for analyzing the relationship between school principal leadership styles and teacher performance. The research method used is qualitative with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. These three techniques were used to collect data from teachers regarding their perceptions of the principal's leadership style and understand the deeper views of principals and teachers. This data is then analyzed to identify patterns and possible relationships between leadership styles and teacher performance. The results of this research indicate that school principals who implement effective leadership styles, such as providing ongoing support, providing clear direction, and encouraging teacher professional development, tend to have a positive influence on teacher performance. Teachers who feel strong support and direction from their principal tend to be more motivated, innovate, and produce better learning outcomes. To improve teacher performance, school principals always motivate teachers and employees. Obstacles faced by school principals in improving teacher performance through situational leadership include resistance to change, identification of teacher readiness levels and the need for appropriate time management.

Keywords: *Teacher Performance, Leadership Style*

ABSTRACT: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dampak penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Primaganda. Kepala sekolah berperan penting dalam membentuk iklim kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada guru-guru. Penelitian ini melibatkan studi kasus di beberapa sekolah sebagai landasan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut digunakan untuk mengumpulkan data dari guru-guru mengenai persepsi mereka tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan memahami pandangan lebih mendalam dari kepala sekolah dan guru. Data ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang mungkin antara gaya kepemimpinan dan

kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan dukungan yang berkelanjutan, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong pengembangan profesional guru, cenderung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru-guru yang merasakan dukungan dan arahan yang kuat dari kepala sekolah mereka cenderung lebih termotivasi, berinovasi, dan menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah selalu memberikan motivasi pada guru dan karyawan. Kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan situasional diantaranya adalah adanya resistensi terhadap perubahan, identifikasi tingkat kesiapan guru dan membutuhkan manajemen waktu yang tepat.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan

Pendahuluan

Sukses tidaknya pelaksanaan program pendidikan di sekolah tidak luput dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kekuasaan. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, Kepala Sekolah, memiliki tugas utama dalam mengelola penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan serta pembelajaran. Kepala Sekolah juga berperan penting dalam menggerakkan, membantu mengembangkan profesionalisme guru, dan mengatur seluruh sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu elemen yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Saifullah, 2020). Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar dapat melakukan inovasi dalam bidang pendidikan, memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan bersama (Julianto & Carnarez, 2021).

Dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan tertentu sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab, gaya memimpin kepala sekolah berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan kedisiplinan guru. Untuk itu, kepala sekolah harus mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolahnya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada (Jamrizal, 2022). Penerapan gaya kepemimpinan tergantung pada tingkat kematangan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan (Purwanto dkk., 2020).

Gaya kepemimpinan yang efektif juga menciptakan budaya sekolah yang positif di mana guru merasa didukung, dihargai, dan memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik.

Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan komitmen guru terhadap pencapaian tujuan sekolah. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi atau semua individu. Setiap sekolah memiliki kebutuhan uniknya sendiri, dan kepala sekolah harus dapat mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks dan tantangan yang ada. Terlepas dari gaya kepemimpinan yang digunakan, kunci utama adalah komunikasi yang terbuka, mendengarkan guru, dan memberikan dukungan yang sesuai agar mereka dapat berhasil dalam pekerjaan mereka.

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan dan berdampak langsung pada perkembangan dan masa depan siswa, serta sistem pendidikan secara keseluruhan dan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Wahyuni & Satiman, 2020). Keberhasilan pembelajaran harus dibarengi dengan kinerja guru yang maksimal dalam mengajar siswa. Kinerja guru bagi sekolah merupakan suatu hal yang penting karena dapat menunjukkan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan dengan kinerja yang baik, guru dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat dan siswa sebagai pengguna jasa pendidikan (Marliya dkk., 2020). Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik jika telah melaksanakan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, obyektif dalam membimbing dan menilai siswa (Ashlan dkk., 2022).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tantangan dalam mengajar, manajemen kelas, lingkungan sekolah, dan faktor-faktor lainnya (Warsono, 2016). Permasalahan tersebut dapat bervariasi dari satu sekolah ke sekolah lainnya. Diantara permasalahan yang muncul adalah beban kerja guru seringkali sangat tinggi. Mereka harus merencanakan, mengajar, menilai, dan mengelola kelas mereka. Selain itu, mereka mungkin juga terlibat dalam berbagai tugas administratif, seperti laporan, pertemuan, dan koordinasi dengan orang tua siswa (Marmoah, 2016). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan kecenderungan burnout. Permasalahan lain yang berkaitan dengan kinerja guru adalah guru merasa kurang dihargai, tidak memiliki pengakuan, atau kurang motivasi dalam bekerja, mereka cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Berbagai usaha, cara dan upaya dilakukan oleh pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan guru dalam bidang pembaharuan, baik sistem maupun kebijakan bagi tenaga pendidik. Karena seyogyanya, seorang guru memiliki tugas dalam pembelajaran yang akan menjadikan peserta didik memiliki penciptaan strategis dalam pembelajaran dengan proses pembelajaran yang menarik dan

bermakna. Pembaharuan ini akan berhasil jika materi pembelajaran dapat diterima dan dikuasai oleh para pelajar (Sulfemi, 2020).

Permasalahan lain lebih lanjut masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya diantaranya adalah kurangnya kesadaran untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran yang berkualitas, minimnya inovasi dalam memajukan sekolah, terbatasnya kemauan berbuat ekstra dan terbaik untuk kepentingan sekolah, meskipun segala macam program telah diimplementasikan. Sehingga sampai saat ini aspek yang menjadi fokus pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan adalah pemberdayaan dan peningkatan kinerja guru (Susanto, 2016).

Untuk mengatasi hal tersebut salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah kepala sekolah penting menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat menjadi solusi yang baik untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, menginspirasi, dan memberdayakan guru dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan memungkinkan guru untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh kepada guru agar mereka melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Tinggi rendahnya pencapaian kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah juga ikut mendorong warga sekolah untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien dituntut keefektifan kepemimpinan, baik perempuan maupun laki-laki sebagai seorang kepala sekolah yang dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawabnya adalah bagaimana gaya kepemimpinan (Ashlan dkk., 2022).

Penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh (Octavia & Savira, 2016) pada penelitian tersebut hanya berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam penelitian tersebut belum diahas tentang kinerja guru sedang dalam penelitian ini disamping gaya kepemimpinan juga akan membahas tentang kinerja guru. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh (Syahputra dkk., 2023) dalam penelitian tersebut dibahas tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan tanggungjawab guru. Perbedaan dengan penelitian ini akan dibahas kinerja guru secara umum.

Berdasarkan hasil wawancara sementara yang peneliti lakukan di SMA Primaganda terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) guru kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, (2) Masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, (3) Kreativitas guru dalam memilih startegi dan metode pembelajaran sering menggunakan metode ceramah, dan (4) masih ada guru yang

mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Oleh karena itu, penting penelitian ini untuk diteliti lebih lanjut

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Moeloeng, 2017). Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang kompleks, baik dari sudut pandang subjek yang terlibat maupun konteks sosialnya. Metode ini lebih fokus pada interpretasi, pemahaman, dan penjelasan mendalam mengenai masalah yang diteliti (Creswell, 2010). Penelitian kualitatif sering menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan studi kasus digunakan dalam penelitian ini karena fokusnya adalah pada sebuah kasus atau situasi yang spesifik, yaitu Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Kepemimpinan Kepala sekolah Yang Efektif di SMA Primaganda Jombang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap kasus tersebut dan memperoleh pemahaman yang kaya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik (Creswell, 2010). Observasi digunakan untuk mengamati langsung Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Kepemimpinan Kepala sekolah Yang Efektif di SMA Primaganda Jombang. Wawancara dilakukan dengan guru, kepala sekolah, dan Siswa untuk memperoleh pandangan mereka mengenai peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif (Emzir, 2014). Analisis dokumen juga dilakukan untuk menggali informasi terkait kebijakan, program, dan dokumen administrasi yang relevan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan studi kasus, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penerapan Kepemimpinan Kepala sekolah Yang Efektif di SMA Primaganda Jombang dalam konteks yang spesifik tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Primaganda Jombang

Berdasarkan data-data lapangan yang terhimpun menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SMA Primaganda Jombang menerapkan gaya kepemimpinan situasional. Hal ini dapat dilihat cara memimpin yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni memberikan otonomi pada guru untuk memilih metode pengajaran, menentukan materi pelajaran, dan mengelola kelas. Kepala sekolah mempercayakan pada guru untuk mengambil inisiatif-inisiatif untuk membuat keputusan yang menurut mereka tepat. Pendekatan ini

mengacu pada model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969 yang dikutip oleh Hermanto (Hermanto & MM, 2020). Pada model ini, ada empat gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan pemimpin dan pegawai yakni:

- a. *Directing* (Mengarahkan): Pada tahap awal atau situasi di mana seorang guru membutuhkan bimbingan yang intens, kepala sekolah akan memberikan arahan yang jelas dan pengawasan ketat. Ini cocok untuk guru yang baru atau dalam situasi di mana mereka tidak memiliki pengalaman yang cukup.
- b. *Coaching* (Melatih): Pada tahap ini, seorang guru mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tetapi masih memerlukan bimbingan. Kepala sekolah akan berperan sebagai pelatih, memberikan arahan dan dukungan yang sesuai.
- c. *Supporting* (Mendukung): Ketika seorang guru telah mencapai tingkat kepercayaan dan kompetensi yang tinggi, kepala sekolah akan lebih banyak berperan sebagai pendukung. Mereka memberikan dorongan dan sumber daya yang diperlukan untuk memungkinkan guru tersebut untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan.
- d. *Delegating* (Mendelegasikan): Pada tahap ini, guru-guru telah mencapai tingkat kompetensi yang sangat tinggi dan mampu mengambil inisiatif serta membuat keputusan secara mandiri. Kepala sekolah pada umumnya hanya perlu memberikan arahan umum dan memberikan otonomi penuh kepada guru-guru.

Dalam pendekatan kepemimpinan situasional, kepala sekolah akan mengidentifikasi situasi di mana setiap guru berada, dan kemudian menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan guru tersebut (Aditama & Andari, t.t.). Hal ini bertujuan untuk memberikan dukungan yang sesuai dan memaksimalkan potensi setiap guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Gaya kepemimpinan situasional dianggap sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif karena menekankan fleksibilitas dan kemampuan untuk mengubah gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah bergantung pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan tersebut menjadi pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin terutama dalam lingkup sekolah yakni kepala sekolah, yang menekankan pada kemampuan untuk dapat bertindak dengan pedoman perilaku yang berguna dan berdasarkan hasil kombinasi kemampuan dalam semua situasi (Trihantoyo, t.t.).

Gaya kepemimpinan situasional harus dapat memahami dinamika yang terjadi di sekolah. Sebab, ciri dari kepemimpinan situasional harus mampu bertindak terbaik sesuai dengan situasi yang dihadapi (Nuradhawati & IP, 2021). Gaya kepemimpinan ini bergantung

pada situasi yang berbeda-beda. Selain itu, gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan di SMA Primaganda Jombang salah satu bentuk yang dicontohkan adalah memberikan tugas yang jelas kepada bawahannya, mengkomunikasikan setiap tugas, melibatkan seluruh warga sekolah dalam setiap kegiatan dan mempercayakan pada guru setiap tugas yang diberikan.

Pada gaya kepemimpinan situasional, pemimpin memberitahu bawahan apa yang akan dilakukan, dimana dan bagaimana melakukan suatu pekerjaan, dan pemimpin menentukan struktur/peran bawahannya. Dalam konteks ini, pemimpin mengambil peran yang sangat terstruktur dan memutuskan dengan tegas apa yang harus dilakukan, di mana pekerjaan akan dilakukan, dan bagaimana tugas-tugas akan diselesaikan. Selain itu, pemimpin juga menentukan struktur peran dan tanggung jawab masing-masing bawahannya. Gaya ini sering digunakan dalam situasi di mana bawahan memerlukan arahan yang tegas dan jelas, seperti dalam situasi darurat atau ketika tugas-tugasnya sangat terstruktur. Dengan memberikan panduan yang spesifik, gaya kepemimpinan situasional dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisiensi dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru (Mulyasa, 2022).

Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam pendekatan ini, seorang kepala sekolah dapat menyesuaikan cara dia memimpin berdasarkan situasi dan kebutuhan individu guru. Kepala sekolah dapat memberikan arahan yang sangat spesifik jika diperlukan atau memberikan lebih banyak kebebasan kepada guru untuk mengelola tugas mereka sendiri. Gaya ini memungkinkan kepala sekolah untuk merespons dengan tepat terhadap perkembangan dan kebutuhan guru. Dengan memberikan dukungan yang sesuai, memberi umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan perkembangan profesional, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mencapai potensi maksimal mereka. Hasilnya, kinerja guru dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut (Pianda, 2018).

2. Kinerja guru SMA Primaganda Jombang

Kinerja guru merupakan penilaian atau ukuran yang mencerminkan sejauh mana seorang guru berhasil mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, baik dalam hal pembelajaran siswa, pencapaian hasil belajar, penerapan metode pengajaran yang efektif, serta kontribusi terhadap perkembangan dan pembinaan siswa (Susanto, 2016). Evaluasi kinerja guru mencakup faktor seperti efektivitas pengajaran, komunikasi dengan siswa dan orang tua,

partisipasi dalam kegiatan sekolah, penerapan kurikulum, serta kemampuan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Dengan kata lain, kinerja guru mencakup semua aspek pekerjaan mereka yang berdampak pada pendidikan dan perkembangan siswa. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pimpinan di lingkungan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang efektif kepala sekolah membawa dampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja guru (Juniarti dkk., 2020).

Gaya kepemimpinan yang ada di SMA Primaganda menganut gaya kepemimpinan situasional yang dapat meningkatkan kinerja guru melalui pengaruhnya terhadap motivasi, pengembangan keterampilan, otonomi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang efektif, dan kepuasan kerja guru. Penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah disesuaikan dengan tingkat kesiapan guru, motivasi guru menjadi meningkat, ketrampilan guru menjadi berkembang, dan memberikan kesempatan pada guru untuk lebih kreatif dalam metode pengajaran mereka (Ali dkk., 2015). Selain itu, komunikasi yang baik juga dilakukan oleh kepala sekolah dengan guru. Hal itu menjadikan guru di SMA Primaganda dapat lebih memahami tujuan sekolah, yang akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Dengan gaya kepemimpinan tersebut guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan cenderung bekerja dengan baik serta berkontribusi positif pada kesuksesan sekolah.

Kepala sekolah selalu memberikan motivasi pada guru agar meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengingatkan guru dan pegawai agar kembali pada visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Tujuannya yakni agar setiap guru dan pegawai menyadari bahwa dirinya merupakan salah satu komponen pelaksana terpenting dalam mencapai visi tersebut dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah mengambil kebijakan untuk meminimalkan pemberian imbalan sebagai apresiasi dan motivasi. Hal ini bertujuan untuk mengurangi rasa ketergantungan dan obsesi untuk mendapatkan 'hadiah', sehingga diharapkan guru dan pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan kesadaran dan keikhlasan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai.

Dengan Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara yang sangat positif (Gumilar & Munzir, 2018). Pendekatan ini dirancang untuk mengakomodasi berbagai tingkat keterlibatan, kesiapan, dan kebutuhan guru, dan berfokus pada penyesuaian pemimpin dengan situasi dan individu yang berbeda. Gaya kepemimpinan ini diarahkan untuk mengenali bahwa tidak semua

guru berada pada tahap yang sama dalam perkembangan profesional mereka, dan masing-masing individu memiliki kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan uniknya sendiri.

Dalam pendekatan ini, pemimpin, seperti kepala sekolah, diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang karakteristik guru yang ada di bawah pengawasannya. Mereka harus mampu mengidentifikasi tingkat keterlibatan guru dalam pembelajaran siswa, tingkat kesiapannya dalam menghadapi tantangan tertentu, dan kebutuhan khusus yang perlu dipenuhi. Dengan pemahaman ini, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan setiap situasi dan individu, sehingga memberikan dukungan yang tepat pada waktu yang tepat. Misalnya, guru yang baru-baru ini bergabung dengan sekolah mungkin memerlukan arahan yang lebih banyak, bimbingan, dan dukungan dalam mengembangkan keterampilan pengajaran mereka. Di sisi lain, guru yang telah berpengalaman mungkin lebih baik diposisikan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan secara mandiri.

Pendekatan kepemimpinan situasional bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru, memungkinkan mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas (Mulyasa, 2022). Dengan penyesuaian yang tepat, pemimpin dapat memberikan dorongan yang sesuai dengan tingkat kesiapan guru, membantu mereka mencapai tujuan pendidikan, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka di lingkungan pendidikan.

3. Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan situasional mencakup sejumlah tantangan. Pertama identifikasi tingkat kesiapan guru. Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan situasional adalah identifikasi tingkat kesiapan dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran (Syarifudin dkk., 2023). Kepala sekolah berusaha memahami kapan dan di mana tingkat dukungan yang sesuai diperlukan untuk setiap guru bisa menjadi tantangan. Mengidentifikasi secara akurat apakah seorang guru membutuhkan arahan yang lebih banyak atau otonomi dalam pengambilan keputusan adalah hal yang penting hal tersebut butuh ketelatenan sehingga menjadi kendala berhubung jumlah guru tidak sedikit. Kedua, Manajemen waktu yang tepat. Menyediakan dukungan yang sesuai dengan tingkat kesiapan guru seringkali memerlukan manajemen waktu yang tepat. Kepala sekolah harus memastikan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan setiap guru, memberikan umpan balik, dan memahami kebutuhan individu mereka. Ini bisa menjadi tantangan, terutama dalam lingkungan sekolah yang padat. Ketiga, dukungan dan pelatihan. Memberikan dukungan dan pelatihan yang sesuai dengan tingkat kesiapan guru memerlukan sumber daya, termasuk waktu dan anggaran. Kepala

sekolah mungkin perlu mengelola sumber daya ini dengan bijaksana untuk memastikan bahwa setiap guru mendapatkan bimbingan dan pelatihan yang diperlukan. Keempat, kepemimpinan yang fleksibel. Mengadopsi pendekatan kepemimpinan situasional yang fleksibel memerlukan adaptasi terus-menerus dari kepala sekolah. Mereka perlu memiliki kemampuan untuk menggeser pendekatan mereka sesuai dengan perubahan dalam tingkat kesiapan guru dan perubahan dalam kebutuhan siswa. Kelima, resistensi terhadap perubahan. Guru yang telah terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang berbeda atau telah terjebak dalam rutinitas tertentu mungkin resisten terhadap pendekatan kepemimpinan situasional yang baru memerlukan komunikasi yang efektif dan pemahaman dari kepala sekolah untuk mengatasi resistensi dan meraih dukungan guru. Keenam, manajemen konflik. Dalam situasi di mana pendekatan kepemimpinan harus disesuaikan, konflik dapat muncul jika guru merasa bahwa pendekatan mereka tidak sesuai dengan tingkat kesiapan mereka. Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajemen konflik untuk menangani situasi ini. Ketujuh, komunikasi yang efektif. Untuk berhasil dalam kepemimpinan situasional, komunikasi yang efektif adalah kunci. Kepala sekolah harus dapat menjelaskan mengapa pendekatan ini diterapkan, bagaimana itu akan meningkatkan kinerja guru, dan mengapa perubahan mungkin diperlukan (Pianda, 2018).

Kendala-kendala ini dapat diatasi melalui komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk pengembangan guru dan pemahaman yang mendalam tentang masing-masing guru dalam tim mereka. Dengan manajemen yang bijaksana, komunikasi yang baik, dan adaptasi yang cerdas, kepala sekolah dapat mengatasi kendala ini dan mencapai tujuan peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan situasional

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif" adalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan dukungan yang berkelanjutan, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong pengembangan profesional guru, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru-guru yang merasakan dukungan dan arahan yang kuat dari kepala sekolah mereka cenderung lebih termotivasi, berinovasi, dan menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih baik. Dalam beberapa kasus, hubungan yang erat antara kepala sekolah dan guru juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan

kolaboratif. Kinerja guru sudah tergolong baik. Hal ini dikarenakan motivasi yang selalu diberikan kepala sekolah kepada guru dan karyawan. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi identifikasi kesiapan guru, manajemen waktu yang tepat, dukungan dan pelatihan, kepemimpinan yang fleksibel, resistensi terhadap perubahan, manajemen konflik dan komunikasi yang efektif.

Daftar Pustaka

- Aditama, R., & Andari, S. (t.t.). KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEMBELAJARAN GURU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & Djailani, A. R. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Ashlan, S., Hambali, M. P. D., & Hartati, M. P. T. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. CV. AZKA PUSTAKA.
- Creswell, W. J. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Emzir. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. PT Raja Grafindo.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255–266.
- Hermanto, Y. B., & MM, V. A. S. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran—Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. PT Kanisius.
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.

- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal of Education Research*, 1(3), 206–212.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan supervisi pendidikan teori dan praktek*. Deepublish.
- Moeloeng, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nuradhawati, R., & IP, S. (2021). *Diskursus Kepemimpinan Situasional*. Deepublish.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 7–14.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255–266.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156–162.
- Syarifudin, A., Uliyah, T., & Widiastuti, N. (2023). IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH SMK MUKTAZAM GISTING. *UNISAN JURNAL*, 2(3), 500–509.
- Trihantoyo, S. (t.t.). *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Ken Blanchard-Paul Hersey*.
- Wahyuni, S., & Satiman, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Fasilitas Belajar Terhadap Mutu Lulusan di SMK Pelayaran Samudera

Indonesia Medan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT], 1(3), 194–206.

Warsono, S. (2016). Pengelolaan kelas dalam meningkatkan belajar siswa. Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, 10(5).