



## PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP KAUTSAR DESA KARANG PUCUNG KECAMATAN WAY SULAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2022/2023

RN. Khasanah Latifah <sup>1</sup>, Cipto Handoko <sup>2</sup>, Muhammad Yasin <sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: <sup>1</sup> ririnaza595@gmail.com, <sup>2</sup> ciptohandoko25@gmail.com,

<sup>3</sup>my741203@gmail.com

### **Abstract:**

*This study's objective was to investigate the appropriate duties and responsibilities of school principals. The principal of a school has the ability to improve the performance of teachers in six different ways: (1) by placing significant emphasis on the enhancement of teachers' existing competencies; (2) by making available adequate financial resources for the enhancement of teachers' professional qualifications; (3) by supervising and guiding teachers in a professional manner; (4) by fostering an organizational culture at the school in which teachers feel at ease; (5) by fostering innovation and advancement at the school; and (6) by offering a variety of rewards for each individual achievement. As a result, it is recommended that school principals collaborate with teachers and other educational stakeholders in a more proactive and creative manner to enhance teachers' performance.*

**Keywords:** *Principal Leadership in Improving Teacher Performance*

### **Abstrak:**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana seharusnya kepala sekolah bekerja di sekolah. Enam upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain (1) memfokuskan secara serius pada peningkatan kompetensi guru, (2) menyediakan dana yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) melakukan pengawasan dan pembinaan guru secara profesional, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang nyaman bagi guru, (5) menciptakan inovasi dan kemajuan di sekolah, dan (6) memberikan berbagai penghargaan atas setiap prestasi yang dilakukan guru. Oleh karena itu, disarankan agar kepala sekolah lebih aktif dan kreatif berkolaborasi dengan guru dan pemangku kepentingan pendidikan untuk melakukan peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*

### **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan (Wacana et al., 2017), misalnya, sekolah. Selain itu, kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh

signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional Pendidikan (Handoko et al., 2020).

Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian Pendidikan (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, n.d.). Kedelapan komponen tersebut harus ditingkatkan secara berencana dan berkala supaya ada perubahan mendasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kedelapan komponen pendidikan nasional yang demikian, maka kualitas proses pembelajaran di sekolah adalah sebagai penentu. Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien (Prayitno et al., 2023).

Pada hakikatnya, kepemimpinan memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun (Okoroji et al., 2014). Hal senada dikemukakan Igwe dan Odike (Igwe & Odike, 2016) yang menegaskan bahwa sama seperti organisasi lainnya, keberhasilan dan kegagalan sekolah sangat banyak berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin kepala sekolah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinannya dengan baik. Tan menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki empat fungsi, yaitu (1) *managing the teaching-learning program*, (2) *designing the organization to emphasize collaborative decision-making processes among different stakeholders*, (3) *developing an academic school vision and giving directions*, (4) *understanding and developing teachers* (Tan, 2016).

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Rasmanto menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban (Rasmianto, 2003). Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru,

maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.

Saat ini, upaya perbaikan kinerja guru di Indonesia sudah mendesak untuk dilakukan. Rendahnya kinerja guru merupakan indikasi dari rendahnya kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan. Akibatnya, kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada guru tetapi juga pada siswa. Potensi siswa tidak tergali dan dikembangkan secara maksimal (Hasan et al., 2022).

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) pada tahun 2015, dilaporkan bahwa: "Principals in Indonesia need support to develop the skills that will enable them to play their role in managing teacher induction, performance assessments and appraisals; the monitoring, promoting, and sanctioning of teachers; the dissemination of information about teacher performance; and accountability for overall school performance." Kondisi yang diutarakan oleh OECD tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah belum mampu melakukan perannya sebagai kepala sekolah dengan baik di Indonesia sehingga berdampak pada rendahnya kinerja guru. Sumintono, Sheyoputri, Jiang, Misbach dan Jumintono (2015) menyarankan bahwa persiapan dan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk dilakukan karena berfungsi sebagai fundamental untuk peningkatan sekolah dan sistem pendidikan. Selain itu, Andi warisno menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh di lingkungan sekolah terutama terhadap staf pengajar atau guru (Warisno, 2019). Hasil studi Supovitz, Sirinides dan May (2010) menunjukkan betapa pentingnya kerja kepala sekolah pada pembelajaran siswa karena berpengaruh secara tidak langsung pada kegiatan guru melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi ketika pengajaran.

Dengan demikian, studi ini berupaya untuk memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan tentang peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya terjadi peningkatan kinerja guru melalui peran yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam studi ini adalah apakah peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya kinerja guru dapat meningkat ketika mengelola lembaga pendidikan (sekolah)?

Karya tulis ini ditujukan untuk mengeksplorasi tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menguraikan upaya yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya kinerja guru dapat meningkat. Karya tulis ini akan berkontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, dapat menambah pengetahuan tentang peranan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Secara praktis, dapat menambah pengetahuan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Melalui hasil studi ini, baik pemerintah daerah

maupun pemerintah pusat dapat dibantu dalam peningkatan profesionalisme guru dan peran kepala sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya di Sekolah SMP Kautsar. Dalam penelitian ini, akan digambarkan tentang Kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang berfokus pada Implementasinya di SMP Kautsar

Sumber data primer diperoleh dari Kepala Sekolah dan guru SMP Kautsar di desa karang pucung way sulan untuk mengetahui tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pembahasan Kemampuan dalam proses Mempengaruhi, Kemampuan dalam proses Membimbing, Kemampuan dalam proses Mengkoordinir, Kemampuan dalam proses meningkatkan kinerja guru melalui wawancara/interview dan observasi. sumber data sekunder diperoleh dari seluruh pendidik yang berjumlah 15 orang di SMP Kautsar untuk memperkuat data dari sumber primer yaitu mengetahui tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam segi Kemampuan dalam proses Mempengaruhi, Kemampuan dalam proses Membimbing, Kemampuan dalam proses Mengkoordinir, Kemampuan dalam proses Menggerakkan orang lain.

Data yang telah terkumpul kemudian di Analisa pertama, dengan mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kedua, mendisplay data yaitu menyajikan data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel dan sejenisnya. Dan ketiga melalui verifikasi/ penarikan kesimpulan, yaitu kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang bersifat kredibel dan dapat menjawab rumusan masalah yang di kemukakan sejak awal.

Untuk menguji keabsahan data yang di dapatkan, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau juga bisa di sebut sebagai pembanding terhadap data .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, memang tidak bisa dipisahkan dari berbagai tugas yang diembannya, misalnya, sebagai administrator, pengelola berbagai sumber daya yang ada di sekolah, dan pemimpin pengajaran. Kepala sekolah yang menjabat sebagai tenaga fungsional harus memiliki kompetensi profesional sebagai pemimpin sekolah. Merujuk pada Surat Keputusan Menteri Penertiban Aparatur

Negara Nomor 296 tahun 1996 tentang Jabatan Guru, dinyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan. Dengan kata lain, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan supaya sekolah menjadi lembaga pendidikan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan proses pembelajaran. Atau dengan kata lain, sekolah sebagai pusat pembelajaran haruslah berkualitas. Dalam peningkatan kualitas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang paling penting dalam penentuan keputusan yang berkaitan dengan berbagai kegiatan di sekolah (Yunus et al., 2017).

Meskipun kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang begitu kompleks, tetapi upaya peningkatan kinerja guru harus tetap dilakukan. Kepala sekolah harus lebih memfokuskan perhatian dan melakukan berbagai upaya pada kepemimpinan pengajaran. Kondisi ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran adalah sebagai model, pelatih, fasilitator, dan pembimbing, bukan wali atau pengatur pengajaran (Bredeson & Johansson, 2000). Artinya, ketika kepala sekolah datang melakukan supervisi pengajaran guru ke dalam kelas, kepala sekolah tidak boleh berperan sebagai evaluator atau hakim. Namun, ketika kepala sekolah melakukan supervisi maka harus menerapkan lima prinsip penting, yaitu (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada guru, (4) berdasarkan kebutuhan, dan (5) adanya bantuan profesional (Mulyasa & Mukhlis, 2006). Bredeson dan Johansson menemukan empat bidang penting yang berdampak pada pengajaran guru di sekolah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, (2) kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran, (3) kepala sekolah terlibat secara langsung dalam mendesain, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru, dan (4) kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru. Keempat bidang tersebut dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah dengan baik apabila kepala sekolah memahami dan melakukan peran dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati (Bredeson & Johansson, 2000).

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sekolah (Suhardiman, 2012; Wiyono, 2017). Kemajuan atau kemunduran kualitas pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kualitas peran yang dilakukan oleh kepala sekolah. Semakin memadai pemahaman kepala sekolah dalam melakukan peranannya sebagai kepala sekolah, maka kinerja guru dan kualitas pembelajaran juga cenderung membaik.

Selain menjadi katalisator dan mediator yang menerjemahkan kebijakan pemerintah pusat, kepala sekolah juga harus mampu menyampaikan aspirasi warga sekolah atau stakeholder kepada pemerintah. Ini bertujuan supaya terjadi kesesuaian kebijakan dengan realitas di lapangan. Tanpa adanya tindakan kepala sekolah yang sesuai

untuk menjembatani hal tersebut, kondisi sekolah akan cenderung statis atau tidak mengalami kemajuan.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah begitu penting. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan kinerja guru yang ditanganinya (Hoddin, 2020). Hasil kajian dari Isti Setia Rini I, kepemimpinan kepala sekolah merupakan mediator yang membangkitkan inspirasi, motivasi, dukungan dan bimbingan sehingga mengarahkan keluarnya potensi maksimum guru dan tercapainya peningkatan kualitas sekolah (Rini et al., 2019). Hasil studi Hasan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru (Hasan & Anita, 2022).

Pada hakekatnya, konsep kinerja lebih fokus pada kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya supaya tujuan organisasi dapat tercapai (Siburian, 2014). Pangaribuan menyatakan kinerja mengarah pada penilaian terhadap pengetahuan, sikap, dan perilaku dalam bekerja yang berorientasi pada kuantitas, kualitas dan akuntabel sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Dari pengertian tersebut, kinerja mencakup kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diberikan (Pangaribuan et al., 2016).

Arman, Thalib dan Manda (2016) menyatakan kinerja guru (*teacher performance*) is a presentation of the work done by teachers in carrying out his duties as a professional educator (Arman & Manda, 2016). Defenisi yang lebih luas disampaikan oleh Igwe dan Odike (2016) yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh guru pada waktu yang diberikan di sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah sehari-hari, tujuan kelas dan seluruh tujuan dan sasaran pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru mencakup tugas-tugas yang dikerjakan berdasarkan tugas-tugas yang diberikan di sekolah (Igwe & Odike, 2016).

Adanya berbagai tugas atau tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, maka dukungan dari kepala sekolah sangat dibutuhkan oleh guru dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut. Apabila kepala sekolah tidak memberikan perhatian serius terhadap kinerja guru, maka guru akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diembannya. Karena itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah (Tanjung et al., 2021) sebagai bagian dari perananan yang harus dilakukan oleh pemimpin pendidikan untuk meningkatkan kualitas pemebelajaran di sekolah. Pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai komponen peningkatan mutu pembelajaran di sekolah sejalan dengan pandangan Anugraheni, I. (2017: 211) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan kompetensi guru.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kecakapan atau kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk mengerjakan berbagai tugas yang diembannya. Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dinyatakan bahwa setiap guru wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Apabila kompetensi guru semakin baik, tentu kinerja guru juga akan semakin baik. Dengan demikian, berdasarkan peran kepala sekolah, ada enam upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah supaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan.

Pertama, kepala sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya (Hermino, 2016). Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop. Hosnan (2016) menyatakan bahwa untuk peningkatan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Lebih lanjut, Mulyasa (2005) menyarankan agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG) (Mulyasa & Mukhlis, 2006).

Kedua, peran yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru (Hermino, 2016). Kepala sekolah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan sekolah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya optimalisasi dana untuk pengembangan kompetensi guru, maka proses pendidikan dan pelatihan serta kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk pemantapan pendanaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.

Ketiga, kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru atas kinerjanya dalam pembelajaran (Hermino, 2016). Artinya, ketika guru menghadapi berbagai kendala dalam pembelajaran, kepala sekolah harus memberikan bantuan supaya guru dapat menyelesaikan persoalan pembelajaran yang dihadapi. Bantuan terhadap guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, misalnya, memberikan supervisi klinis atau training lanjutan kepada guru.

Keempat, kepala sekolah harus menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak

terganggu. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di sekolah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat (Lumban Gaol, 2017). Susanto (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan main atau acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adanya adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Dengan adanya perasaan nyaman yang dialami oleh guru, maka akan dapat meningkatkan motivasi komitmen dan loyalitas mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diemban (Hasan, 2017). Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran vital dan harus mampu menciptakan budaya organisasi dan iklim kerja kondusif di sekolah.

Kelima, kepala sekolah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Keenam, pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di sekolah. Artinya, kepala sekolah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru. Adapun keenam peranan kepala sekolah yang diuraikan sebelumnya adalah solusi untuk peningkatan kinerja guru di sekolah. Meskipun hal tersebut tidak begitu mudah untuk dilakukan, tetapi kepala sekolah dapat bekerja sama dengan stakeholder pendidikan untuk mewujudkan tujuan sekolah.

## **KESIMPULAN**

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.

Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai wadah pembelajaran bagi setiap warga sekolah supaya terjadi proses pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru supaya guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah dihargai. Adanya keterbatasan kepala sekolah

dalam melakukan perannya dalam peningkatan kinerja guru, pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus berupaya lebih serius memfasilitasi kepala sekolah. Dukungan dari pemerintah daerah maupun pusat sangat penting dalam peningkatan peran kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arman, & Manda, S. B. T. & D. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environmental and Science Education*.
- Bredeson, P. V., & Johansson, O. (2000). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of In-Service Education*, 26(2), 385–401. <https://doi.org/10.1080/13674580000200114>
- Handoko, C., Diana, N., Elfiah, R., & Kesuma, G. C. (2020). *The Leadership Management of the Principal of Madrasah in Improving Teacher Performance at Madrasah Ibtidaiyah of East Lampung Regency*. <https://doi.org/10.4108/EAI.26-9-2020.2302745>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- Hodidin, M. S. (2020). Dinamika Politik Pendidikan Islam Di Indonesia; Studi Kebijakan Pendidikan Islam Pada Masa Pra-Kemerdekaan hingga Reformasi. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.30984/JII.V14I1.1035>
- Igwe, N., & Odike, M. (2016). A Survey of Principals' Leadership Styles Associated with Teachers' Job Performance in Public and Missionary Schools in Enugu State Nigeria. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 17(2), 1–21. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/24961>
- Mulyasa, E., & Mukhlis. (2006). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosda Karya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=552405>
- Okoroji, L. I., Anyanwu, O. J., & Ukpere, W. I. (2014). Impact of leadership styles on teaching and learning process in Imo state. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 180–193. <https://doi.org/10.5901/MJSS.2014.V5N4P180>
- Pangaribuan, W., Manullang, J., & Siburian, P. (2016). Determining Factors

- of Senior High School Principals. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25(2), 44–57. <https://gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/5105>
- Prayitno, A., Handoko, C., & Yasin, M. (2023). Etos Kerja Kepala Sekolah di SMA Quran Darul Fattah Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung | *Journal of Islamic Education and Learning. Jurnal Islamic Education And Learning*, 2(1). <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/70>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Rini, I. S., Nurhaeni, I. D. A., & Sulistyanngrum Indrawati, C. D. (2019). The Effect of the Style of The Principal's Leadership Towards the Teachers' Performance Through Work Motivation at Vocational High Schools. *International Journal of Educational Research Review*, 4(1), 97–105. <https://doi.org/10.24331/IJERE.487226>
- Siburian, P. (2014). FAKTOR PENENTU KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/CP.V2I2.2165>
- Tan, C. Y. (2016). Examining school leadership effects on student achievement: the role of contextual challenges and constraints. *Https://Doi.Org/10.1080/0305764X.2016.1221885*, 48(1), 21–45. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1221885>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (n.d.). Sistem Pendidikan Nasional. *Pemerintah Republik Ndongesia*. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Wacana, S., Tua, N., & Gaol, L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219. <https://doi.org/10.24246/J.JK.2017.V4.I2.P213-219>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Yunus, M., Dewi, K., Andari, W., Islam, M. A., Pendidikan Guru, J., & Dasar, S. (2017). THE PRINCIPAL'S COMPETENCES IN IMPLEMENTING CULTURAL AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT OF THE SCHOOL IN SDN 033 TARAKAN. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 6(2), 263–273. <https://doi.org/10.23887/JPI-UNDIKSHA.V6I2.11982>