**EDUCARE:** Jurnal Pendidikan dan Kesehatan
E-ISSN: 3031-0709
Website: https://j-edu.org/index.php/
VOLUME 4, ISSUE 1, 2026

# PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAS MUHAMMADIYAH 1 MEDAN

**Adinda Agustina[1*], Muhammad Rifa'i[2]**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

**Email Korespondensi:** *adindaagustina330@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Muhammadiyah 1 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Subjek dalam penelitian ini yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah. Dan Guru Bidang Studi Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Kemudian di analisis menggunakan jalur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles, Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Penjaminan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu credibility, transferability, dependability, dan confirmanbility. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesional guru melalui berbagai pendekatan, antara lain pelaksanaan supervisi akademik secara terencana dan berkelanjutan, pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan kegiatan pengembangan profesional, serta pembinaan melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). (2) Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator dengan memberikan pendekatan personal, penghargaan atas kinerja, serta menjadi teladan dalam disiplin dan etos kerja. Selain itu, kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru terdorong untuk meningkatkan tanggung jawab dan profesionalisme. (3) Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru meliputi adanya komitmen kepala sekolah terhadap mutu pendidikan, kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, kompetensi profesional guru, dukungan sarana dan prasarana, serta iklim sekolah yang kondusif dan harmonis sehingga memperkuat upaya peningkatan kinerja guru. (4) Sedangkan, faktor penghambat yang dihadapi antara lain keterlambatan guru memasuki ruang kelas setelah bel berbunyi, yang berdampak pada berkurangnya waktu efektif belajar siswa dan suasana kelas menjadi tidak kondusif., untuk meminimalisir hal tersebut sangat diperlukan solusi preventif salah satunya dengan penerapan absensi digital terintegrasi bagi tenaga pendidik, beban administrasi guru yang tinggi, perbedaan tingkat kompetensi dan motivasi guru, serta keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dan supervisi secara optimal.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the Principal's Leadership Role in Improving Teacher Performance at MAS Muhammadiyah 1 Medan. This study is a qualitative study using a descriptive approach. The subjects in this study were the Principal, Vice Principal and Subject Teachers. Data collection techniques in this study used interview, observation, and documentation studies. Then, the analysis used activity paths, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The data analysis technique in this study used the Miles, Huberman model with data reduction stages. data presentation and drawing conclusions. The guarantee of data validity in this study is credibility, transferability, dependability, and confirmability. The results of this study indicate that (1) the principal has implemented teacher professional development and coaching through various approaches, including the implementation of planned and continuous academic supervision, providing opportunities for teachers to participate in training, workshops, seminars and professional development activities, as well as coaching through the Subject Teacher Consultative Forum (STCF). (2) The principal also acts as a motivator by providing a personal approach, rewarding performance, and being a role model in discipline and work ethic. In addition, the principal creates a conducive work climate so that teachers are encouraged to increase their responsibility and professionalism. (3) Supporting factors in improving teacher performance include the principal's commitment to the quality of education, good cooperation between the principal and teachers, teacher professional competence, support for facilities and infrastructure, and a conducive and harmonious school climate that strengthens efforts to improve teacher performance. (4) Meanwhile, inhibiting factors faced include teachers arriving late to the classroom after the bell rings reduces effective student learning time anda creates a less conducive classroom atmosphere, to minimize this issue, a preventive solution is essential specifically the implementation of an integrated digital attendance system for educators,, the high administrative burden on teachers, differences in teacher competency and motivation levels, and the principal's limited time to provide optimal coaching and supervision.*
***Keywords:*** *Leadership, Principal, Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Pada era kemajuan ilmu dan teknologi (IPTEK), terjadi transformasi yang pesat dalam kehidupan manusia, terutama dalam lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan dan agen perubahan, sekolah harus bisa menyesuaikan diri dan memperkirakan perubahan yang akan terjadi dalam waktu tertentu. Salah satu faktor penting dalam manajemen sekolah yang berperan dan bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan yaitu kepemimpinan kepala sekolah. (Wahjosumidjo 2011: 7)

Sebagai kepala sekolah yang bertanggung jawab atas pendidikan serta pembelajaran di sekolah, sebaiknya mampu memotivasi kinerja para guru dengan menunjukkan kedekatan dan keakraban baik secara individual maupun dalam kelompok. Sikap kepemimpinan yang positif akan menginspirasi, mengokohkan, dan memberikan semangat pada individu untuk bekerja sama dalam kelompok demi mencapai tujuan organisasi.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah syarat penting bagi kelancaram organisasi sekolah. Kepala sekolah yang tidak mempunyai keterampilan manajerial yang memadai akan mengalami kesulitan dalam memimpin seluruh komponen yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan mutu kepemimpinannya, kepala sekolah perlu meningkatkan pengetahuannya mengenai konsep kepemimpinan. Kepala sekolah juga harus bertanggung jawab dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap program pembelajaran di sekolah.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, yaitu lembaga pendidikan harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas serta fungsinya dengan berupaya mewujudkan tujuan Pendidikan nasional yang berbunyi:

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab"

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut menunjukkan bahwa pendidikan nasional mempunyai visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang berubah.

Kata kinerja bukanlah kata yang asing lagi dalam kehidupan sehari-hari. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi, 2005:51). Sedangkan kinerja guru yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013 : 54)

Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama proses pendidikan. Kinerja guru juga dapat menentukan gerak dari alur organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh profesionalitas kinerja guru. Oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah menjadi tumpuan utama atau pijakan pada alur kerja dalam proses pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di MAS Muhammadiyah 1 Medan, fenomena penurunan kinerja ini terlihat dari keterlambatan guru memasuki ruang kelas setelah bel berbunyi, yang berdampak pada berkurangnya waktu efektif belajar siswa dan suasana kelas menjadi tidak kondusif.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya fungsi kontrol dan motivasi yang belum berjalan maksimal. Kinerja guru yang rendah ini bertolak belakang dengan tuntutan mutu pendidikan modern. Oleh sebab itu, diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, baik sebagai manajer, supervisor, maupun motivator, untuk menggerakkan dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala demi tujuan pendidikan yang berkualitas.

## KAJIAN TEORITIS

### A. Definisi Kepemimpinan

Suatu kajian khusus yang sangat menarik dalam pembahasan konsep manajemen itu adalah masalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai segala hal berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat, dan bekerja sama dengan penuh semanagat dalam mencapai tujuan.

Secara umum Tim Administrasi Pendidikan UPI (2003: 161) merumuskan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, berarti bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola segala sumber daya yang ada dan mampu menggerakkan atau memengaruhi anggotanya sehingga dapat dengan mudah bekerja sama untuk mencapai tujuan. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. (2003). Administrasi

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin berasal dari kata "*leader*" dan kepemimpina berasal dari kata "*leadership*". Pemimpin yaitu orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang di inginkannya (Priansa, 2004). Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar yaitu "pimpin" yang artinya bimbinbg atau tuntun. Dari kata "pimpin" lahirlah kata kerja "pemimpin" yang artinya membimbing atau mengarahkan.

## B. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan sering kali dimaknai sebagai pelaksananan otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpina dapat juga dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dapat memengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang memliki kecapakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang tertentu sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitasa tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya kepemimpinan adalah untuk membimbing mengarahkan atau mempengaruhi perilaku anggota dalam melakukan aktivitas pencapaian tujuan.

Sejalan dengan perkembangan zaman, maka teori mengenai kepemimpinan ini juga terus berkembang sampai saat ini, yaitu:

1. **Teori Keadaan (*the situasional leadership*)**, yaitu kepemimpinan itu sebenarnya dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, para pengikut, organisasi dan pengaruh-pengaruh lingkungan seperti sosial, ekonomi, politik, budaya, moral, agama, dan sebagainya. Dengan demikian, pendekatan situasional ini menekankan pada efektivitas kepemimpinan yang memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh situasi tertentu, seperti sosisal, ekonomi, politik, budaya, moral dan agama.
2. **Teori Sifat (*the traitist*)**, yaitu pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berhasil dijadikan ukurn atau standar untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan seseorang. Kajian tentang kepemimpinan sifat ini adalah membedakan antara pemimpin dan yang dipimpin. Teori ini memiliki pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ia memiliki sifat-sifat

kepribadian, sosial, sifat, ataupun intelektual yang dibawa sejak lahir bukan pembentukkan perilaku melalui pendidikan ataupun pelatihan.

3. **Teori Perilaku,** yaitu kemepimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat pemimpin. Alasannya bahwa sifat seseorang terlalu relatif sulit untuk diidentifikasikan.

## C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Adapun lima gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain:

a. **Gaya kepemimpinan otokratis**, yaitu hanya memfokuskan untuk peningkatan produktivitas kerja bawahannya saja dengan tidak memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup kurangnya musyarawarah dan menginformasikan keadaaan organisasi kepada bawahannya, pengkaderan kurang mendapat perhatian dari pemimpin.

b. **Gaya kepemimpinan demokratis**, yaitu gaya kepemimpinan ini deikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Pemimpin ini melibatkan para bawahannya yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari para bawahan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan yang paling baik tidak selalu menerapkan keputusan terbaik, dan bahwa pemimpin demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang paling tepat.

c. **Gaya kepemimpinan partisifatif**, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka dan bebas. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ini hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan suatu strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan anggota kepada tercapainya konsensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para bawahan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi di mana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kekurangan dari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa dengan pembentukan konsensus banyak membuang waktu dan hanya akan berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama suatu lembaga.

d. **Gaya kepemimpinan berorientasi**, yaitu gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta agar para bawahan atau anggota untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi di minimumkan. Kekurangan yang ada dalam gaya ini adalah pemimpin cenderung memiliki fokus yang terlampau sempit dan sering kali berfokus pada perhatian yang keliru.

e. **Gaya kepemimpinan situasional**, yaitu gaya kepemimpinan ini dikenal juga sebagai kepemimpinan tidak tetap atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin dalam segala kondisi.

Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi dalam arti struktur tugas, peta kekuasaaan, dan dinamika kelompok.

## D. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin adalah orang yang memiliki kapasitas dan kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain yang ada disekitarnya untuk melaksanakan sesuatu sesuai yang dikehendakinya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebar luaskan dan memberitahu informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid untuk mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah dan menyebarkan informasi kepada lingkungan diluar yang dianggap perlu.

Selain itu kepala sekolah juga harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan. Kepala sekolah juga harus dapat mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Dalam lembaga pendidikan, peran kepemimpinan di laksanakan oleh kepala sekolah, sehingga kepemimpinan pendidikan merupakan proses untuk memengaruhi semua anggota yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah pada hakikatnya merupakan penjabata formal, sebab peningkatannya melalui proses dan prosesdur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala sekolah adalah jabatan pimpinan yang bisa di isi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang sesuai dengan prosedur.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa makna kepemimpinan kepala sekolah yaitu orang yang memliki kekuasaan untuk menggerakkan, mengatur, mengawasi di dalam lembaga pendidikan.

## E. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu "*performance*", yang artinya adalah penampilan kerja atau wujud kerja. Kinerja merupakan suatu bagian dalam pekerjaan yang dimana dalam suatu pekerjaan tersebut menghasilkan suatu hasil yang baik dalam suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan biasanya suatu kinerja yang baik sering disebut prestasi yang baik dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Atau secara singkat kinerja dapat dijelaskan sebagai sautu wujud dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang yang ditunjukkan dalam tampilan, perbuatan, dan prestasi dari suatu hasil kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 67) dalam Jurnal [t]as mengakatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (perestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Menurut Giantoro et al., 2019 dalam Jurnal (Darmansah et al., 2024) kinerja guru juga

dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesional. Kinerja yang baik dari guru akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Menurut (Candra, 2022) kinerja guru merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan suatu tugas pembelajaran di lembaga pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh dikarenakan hal tersebut, kinerja guru dapat dijelaskan sebagai suatu wujud yang menampilkan kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu hal yang dilakukan dan dipertunjukan oleh guru selama melakukan aktivitas pembelajaran dalam lembaga pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yaitu hasil kerja, kemampuan serta perilaku guru dalam merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran siswa secara profesional sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

**F. Upaya Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Upaya peran kepala sekolah dalam kepemimpinan yaitu kepribadian serta sikap aktifnya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung dapat mempengaruhi perubahan suasana hati, serta menimbulkan kesan dan harapan agar tercapainya tujuan yang terarah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan juga harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, serta apa yang di inginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta bawahan lainnya, sehingga dengan kerja sama yang baik akan menghasilkan hubungan yang harmonis serta pikiran yang jernih dalam usaha perbaikan sekolah.

Kunci utama kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif yaitu dapat mempengaruhi serta menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di MAS Muhammadiyah 1 Medan. Menurut (Depdiknas, 2006) kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu :

a. ***Educator*** **(Pendidik)**. Kegiatan pemelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang kurikulum di sekolah. Kepla sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien.
b. ***Manajer***. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesinya para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah setidaknya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru agar dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik dilaksanakan di sekolah, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan

pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. ***Administrator***. Kepala sekolah berperan sebagai pengelola keungan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat komptensi para gurunya. Oleh sebab itu, kepala sekolah setidaknya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
d. ***Supervisor***. Supervisi sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Supervise yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati dengan penggunaan metode, media yang digunakan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervise ini, dapat di ketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetesni guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut sekaligus mempertahankan keunggualannya dalam melaksanakan pembelajaran.
e. ***Leader* (Pemimpin).** Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa bessar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.
f. **Pencipta Iklim Kerja**. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara unggul, yang disertai usaha untuk menigkatkan kompetensinya. Oleh sebab itu, dalam uapaya menciptakan budaya iklim kerja yang kondusif.
g. **Wirausahawan**. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, serta memanfaatakan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa serta komptensi gurunya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan sekolah merupakan memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan untuk mencpai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## G. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya:

**1. Faktor Pendukung**

Faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja pekerja guru adalah:

a. **Motivasi**. Yaitu drongan internal dan eksternal yang membuat guru bersemangat, berkomitmen, dan berupaya maksimal dalam mendidik, mengajar, dan membimbing siswa, didasari keikhlasan, kasih sayang, idealisme, serta keinginan untuk melihat siswa berkembang, dan juga bisa datang dari penghargaan, pengakuan, serta dukungan dari lingkungan sekolah.
b. **Kemampuan**. Seorang guru tentu saja memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran yang dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan, pengalaman mengajarnya, serta materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.
c. **Lingkungan kerja**. Adalah keadaan bahan,peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut (Nawawi Hadari dan Hadari Martini 2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah: (1) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, (2) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit.
d. **Ketersediaan sarana dan prasarana.** Semakin lengkap sarana, maka semakin besar terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

**2. Faktor Penghambat**

Faktor penghambat kinerja guru mencakup dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal meliputi: (1) motivasi rendah, (2) kompetensi terbatas, (3) kurangnya kedisiplinan guru, kemudian pada faktor eksternal meliputi: (1) beban administrasi berlebihan, (2) kurikulum sering berubah, (3) sarana dan prasarana yang kurang memadai, (4) kesejahteraan rendah, (5) masalah kedisiplinan siswa, (6) kepemimpinan sekolah yang kurang mendukung. Hambatan ini akan menyebabkan guru kesulitan dalam mengajar, pengembangan profesiolisme, serta berdampak pada kualitas pembelajaran siswa.

## H. Kontrol Manajerial dan Kepemimpinan Berbasis Teknologi dalam Pengelolaan Kinerja Guru

Kontrol manajerial merupakan bagian dari proses pengelolaan organisasi yang berfungsi memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kontrol manajerial tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil akademik, tetapi juga mencakup pengawasan terhadap perilaku kerja tenaga pendidik, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap ketentuan sekolah. Penelitian mengenai sistem kontrol manajerial di sekolah menunjukkan bahwa pengendalian terhadap perilaku guru, termasuk aspek kehadiran, merupakan salah satu unsur yang relevan dalam mendukung kinerja sekolah.

Konsep kontrol manajerial digunakan untuk menjelaskan bahwa kepala sekolah membutuhkan informasi yang memadai untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kedisiplinan guru. Sistem absensi dapat berfungsi sebagai instrumen pengendalian karena menyediakan informasi mengenai waktu

kehadiran guru yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi. Dengan adanya data yang tercatat secara sistematis, kepala sekolah dapat mengidentifikasi pola kedisiplinan dan menentukan tindak lanjut pembinaan secara lebih terarah.

Perkembangan teknologi informasi juga menyebabkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tidak lagi terbatas pada pengelolaan sumber daya secara konvensional. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi untuk mendukung administrasi, pengawasan, komunikasi, dan peningkatan mutu sekolah. Konsep ini dikenal sebagai *technological leadership* atau kepemimpinan berbasis teknologi. Dalam perspektif tersebut, kepala sekolah berperan dalam menentukan arah pemanfaatan teknologi, menyediakan dukungan terhadap penggunaannya, memastikan ketersediaan infrastruktur, serta melakukan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi dalam organisasi sekolah.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Aminah, 2019) metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan bekerja dengan data non-numerik dengan tujuan mendapatkan makna dari data yang diperoleh untuk membantu peneliti memahami keadaan sosial melalui studi populasi atau tempat yang telah ditargetkan.

Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang beriorentasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitaian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan di lapangan (Abdussamad, Zuchri, 2021). Metode Kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Siyoto, Sandu. dan Sodik, 2015)..

### B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang (Sugiyono., 2014). Ada tiga subjek dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru bidang studi.

.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yakni:

1. **Observasi**, dalam observasi partisipan, peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati atau menjadi bagian dari kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas kepala sekolah dan guru di MAS Muhammadiyah 1 Medan.
2. **Wawancara**, dalam penelitian kualitatif dikenal istilah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka dan bebas dengan masalah dan fokus penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian, dengan atau tanpa pedoman wawancara (Moleong, 2005). Dalam penelitian, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam untuk menggali informasi melalui tanya jawab secara mendalam kepada narasumber.

3. **Dokumentasi**, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk mencari data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya (Arikunto, 2006). Dalam sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk untuk menggali data berupa visi, misi, profil sekolah, keadaan guru, jumlah peserta didik, keadaan sarana dan prasarana dan lainnya.

**D. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Huberman, 2009). Adapun langkah-langkah dalam analisis data sebagai berikut:

1. **Reduksi Data**, yaitu berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, menyederhanakan dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikin data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Huberman., 2009).
2. **Penyajian Data**, merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan meyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan (Siyoto, Sandu. dan Sodik, 2015).
3. **Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi**, dalam hal ini penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis yang hendak dicapai. Untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada (Sugiyono, 2016).

**E. Teknik Keabsahan Data**

Menurut (Salim, 2012) menyatakan bahwa Pengecekan keabsahan data diperlukan untuk memastikan kembali kredibilitas dari data yang telah diperoleh sehingga dapat dipercaya oleh orang lain. Pengecekan keabsahan data ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti uji kepercayaan (*credibility*), uji keteralihan (*transferability*), uji kebergantungan (*depandibility*) dan uji kepastian *confirmability*)

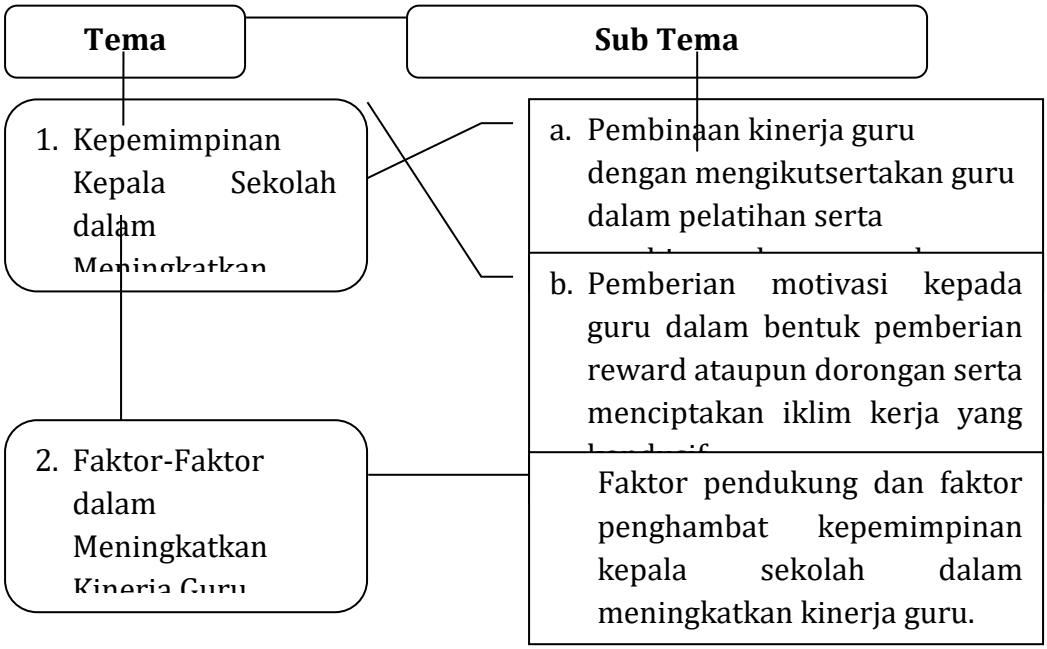
Menurut (Moleong, 2019) untuk menguji keabsahan data, salah satunya dengan menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang paling banyak dilakukan ialah pemeriksaann melalui sumber lainnya. Triangulasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. **Triangulasi Sumber**, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

2. **Triangulasi Teknik**, yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi.
3. **Triangulasi Waktu**, yaitu waktu juga sering sekali mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih *creadibility*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data hasil wawancara penelitian, menunjukkan bahwa terdapat beberapa *point* penting yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Muhammdiyah 1 Medan. Agar dapat mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian ini, maka peneliti membaginya ke dalam beberapa tema dan sub tema dalam penelitian ini, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian sebagaimana dipaparkan dalam Bagan 1 dibawah ini :




**Bagan 1. Tema dan Sub Tema Penelitian**

**a. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan dan Pengembangan Profesional Guru**

Hasil penelitian berdasarkan wawancara dan observasi diperoleh informasi bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah juga menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesional guru dilakukan secara berkelanjutan melalui beberapa kegiatan, antara lain supervisi akademik, pelatihan, pendampingan, serta pemberian motivasi dan penghargaan.

Supervisi akademik dilaksanakan melalui observasi kelas, diskusi reflektif, serta pemberian umpan balik yang konstruktif terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru. Menurut kepala sekolah, supervisi ini bertujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Purwanto, 2014) menyatakan bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah merupakan salah satu bentuk pembinaan profesional guru yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru secara berkesinambungan. Hal ini senada dengan (Megawati et al., 2021) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor, melakukan supervisi secara berkala dengan mendatangi setiap kelas maupun dengan bertanya langsung kepada guru.

Kepala sekolah juga telah melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesional guru melalui dengan kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta kepala sekolah mendorong guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai kurikulum, teknologi, dan kebutuhan peserta didik.

Dengan demikian, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pembinaan dan pengembangan profesional guru sangat menentukan keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan tersebut.

**b. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberikan Motivasi Serta Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif**

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa kepala sekolah sebagai motivator menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui penghargaan.

Pendapat ini selaras dengan (Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk guru. Pemberian penghargaan dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas guru. Hal ini senada dengan (Nita Kurniawati, Muhammad Zuhaery, 2025) mengemukakan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat terwujud dengan baik karena adanya kerja sama, rasa memiliki, kebersamaan antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua, serta keinginan untuk dapat terus maju dan berkembang bersama.

Kepala sekolah juga berupaya menciptakan iklim kerja yang harmonis, aman, dan nyaman di lingkungan sekolah. Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan guru melalui komunikasi terbuka, musyawarah, serta penyelesaian masalah secara kekeluargaan. Kepala sekolah menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Hal ini didukung oleh pendapat (Wahjosumidjo., 2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terciptanya iklim sekolah yang positif. Iklim kerja yang kondusif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Sejalan dengan (Tumeko et al., 2025) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan signifikan dalam membentuk iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara

berkelanjutan, kepemimpinan yang humanis, komunikatif, dan suportif menjadi kunci dalam menciptakan sekolah yang berorientasi pada mutu dan profesionalisme.

Dengan demikian, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru melalui pendekatan personal, penghargaan atas kinerja, serta menjadi teladan dalam disiplin dan etos kerja, dan membentuk iklim kerja yang kondusif agar kinerja guru lebih baik untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

**c. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pendukung maupun faktor penghambat.

**1. Faktor Pendukung Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

**a. Komitmen dan Motivasi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah menyampaikan bahwa komitmen yang kuat dalam memajukan sekolah menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah secara konsisten memberikan motivasi, teladan kedisiplinan, serta dorongan moral kepada guru agar melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan pendapat (E. Mulyasa, 2021) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi dan mampu menjadi teladan akan lebih mudah menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

**b. Hubungan Komunikasi yang Baik**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru memudahkan penyampaian arahan, evaluasi, serta pemecahan masalah pembelajaran. Kepala sekolah selalu berupaya membangun suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan.

Sejalan dengan (Wahjosumidjo., 2020) menegaskan bahwa komunikasi efektif dalam kepemimpinan sekolah berperan penting dalam meningkatkan kerja sama dan kinerja guru.

**c. Dukungan Sarana dan Prasarana Sekolah**

Kepala sekolah menjelaskan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung lainnya, turut membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran secara optimal.

Menurut (Sagala, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai akan meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

**2. Faktor Penghambat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

**a. Rendahnya Disiplin dan Motivasi Guru**

Berdasarkan hasil wawancara, salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Muhammadiyah 1 Medan adalah masih terdapat guru yang kurang disiplin, khususnya dalam ketepatan waktu memasuki ruang kelas setelah bel berbunyi. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu efektif pembelajaran dan dapat memengaruhi kesiapan serta kondusivitas proses belajar mengajar. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya

membutuhkan pembinaan dan motivasi, tetapi juga memerlukan mekanisme pengendalian yang mampu memantau pelaksanaan tugas secara konsisten.

Dalam perspektif kontrol manajerial, pengendalian merupakan bagian penting dari proses manajemen karena memungkinkan organisasi memastikan bahwa perilaku dan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kehadiran dan ketepatan waktu guru dapat dipandang sebagai salah satu indikator perilaku kerja yang perlu dipantau oleh pihak sekolah. Dengan demikian, persoalan keterlambatan guru tidak cukup ditangani melalui teguran secara individual, tetapi dapat diperkuat dengan sistem pemantauan yang mampu menyediakan informasi secara akurat dan berkelanjutan.

penerapan absensi digital terintegrasi dapat dipertimbangkan sebagai instrumen kontrol manajerial yang bersifat preventif. Sistem absensi digital memungkinkan pencatatan waktu kehadiran secara lebih terstruktur sehingga kepala sekolah memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk memantau kedisiplinan guru. Informasi tersebut selanjutnya dapat menjadi dasar dalam melakukan evaluasi, memberikan umpan balik, serta menentukan tindak lanjut pembinaan. teknologi tidak ditempatkan semata-mata sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi sebagai bagian dari mekanisme pengendalian manajemen sekolah.

Penggunaan teknologi dalam pengawasan tersebut juga berkaitan dengan konsep *technological leadership* kepala sekolah. Kepemimpinan berbasis teknologi menuntut kepala sekolah tidak hanya mampu menggunakan teknologi administratif, tetapi juga mampu mengarahkan pemanfaatannya untuk mendukung pengelolaan sekolah, evaluasi, komunikasi, dan peningkatan kualitas kerja. Penelitian mengenai *technology leadership* menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam perencanaan, pengelolaan, dukungan teknologi, evaluasi, dan pengembangan kapasitas dapat mendorong pemanfaatan teknologi secara lebih efektif di lingkungan sekolah

Namun, absensi digital tidak dapat dipandang sebagai solusi tunggal terhadap persoalan kedisiplinan guru. Efektivitasnya tetap bergantung pada komitmen kepala sekolah, kejelasan aturan, konsistensi tindak lanjut, serta budaya kerja yang dibangun di lingkungan sekolah. Sistem digital hanya menyediakan informasi dan alat pemantauan, sedangkan keputusan manajerial dan pembinaan tetap berada pada kepala sekolah. Oleh karena itu, penerapan absensi digital perlu diintegrasikan dengan supervisi akademik, komunikasi terbuka, pemberian umpan balik, dan pembinaan profesional guru.

Pendapat ini diperkuat oleh (Uno, H. B., & Lamatenggo, 2019) menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan disiplin kerja guru dapat menghambat peningkatan kinerja secara keseluruhan. Keterlambatan guru berimplikasi langsung pada penurunan mutu proses sebagaimana dinyatakan oleh (E. Mulyasa, 2021), bahwa efektivitas pembelajaran diukur dari ketepatan mengelola situasi dan waktu belajar. Solusi preventif hadir sebagai bentuk kendali dini agar waktu belajar menjadi lebih efektif.

**b. Keterbatasan Waktu Kepala Sekolah**

Kepala sekolah menjelaskan bahwa banyaknya tugas administratif dan kewajiban eksternal sering kali mengurangi waktu untuk melakukan supervisi akademik secara optimal kepada guru.

Menurut (E. Mulyasa, 2021), keterbatasan waktu kepala sekolah dalam menjalankan fungsi supervisi dapat berdampak pada kurang optimalnya pembinaan kinerja guru.

**c. Perbedaan Karakter dan Kompetensi Guru**

Kepala sekolah menyampaikan bahwa perbedaan latar belakang, usia, dan kompetensi guru menjadi tantangan tersendiri dalam menerapkan kebijakan kepemimpinan yang seragam.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins, S. P., & Judge, 2020) menyatakan bahwa perbedaan individu dalam organisasi dapat menjadi penghambat apabila tidak dikelola dengan baik oleh pemimpin.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesional guru melalui berbagai pendekatan, antara lain pelaksanaan supervisi akademik secara terencana dan berkelanjutan, pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan kegiatan pengembangan profesional, serta pembinaan melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator dengan memberikan pendekatan personal, penghargaan atas kinerja, serta menjadi teladan dalam disiplin dan etos kerja. Selain itu, kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru terdorong untuk meningkatkan tanggung jawab dan profesionalisme.

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru meliputi adanya komitmen kepala sekolah terhadap mutu pendidikan, kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, kompetensi profesional guru, dukungan sarana dan prasarana, serta iklim sekolah yang kondusif dan harmonis sehingga memperkuat upaya peningkatan kinerja guru.

Sedangkan, faktor penghambat yang dihadapi antara lain masih adanya guru yang kurang disiplin, seperti keterlambatan guru memasuki ruang kelas setelah bel berbunyi, yang berdampak pada berkurangnya waktu efektif belajar siswa dan suasana kelas menjadi tidak kondusif., untuk meminimalisir hal tersebut sangat diperlukan solusi preventif salah satunya dengan penerapan absensi digital terintegrasi bagi tenaga pendidik, beban administrasi guru yang tinggi, perbedaan tingkat kompetensi dan motivasi guru, serta keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dan supervisi secara optimal.

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Saya menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah membantu saya atas dukungan pendanaan penuh terhadap penelitian saya dan saya juga mengucapkan terimakasih kepada pembimbing saya yang telah membimbing saya sehingga penelitian saya berjalan dengan baik dan dapat saya selesaikan*.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Zuchri, H. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.

Aminah, S. dan R. (2019). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*. Prenadamedia Group.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.

Aulia, S. P., Cahyani, R. N., Abdurrahman, M. F., Agama, P., Universitas, I., & Agama, P. (2024). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesional Guru PAI. *ILMA (Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keagamaan)*, *2*(2), 92–106.

Candra, W. dan R. H. (2022). *Manajemen Kinerja.* (Y. I. F. Wijaya (ed.)). CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Darmansah, T., Siregar, M., Affandi, R. H., & Salsabina, L. (2024). *Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *4*(3). https://doi.org/10.56832/pema.v4i3.570

Dede Rubai Misbahul Alam, K. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Guru. *Kinerja: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*, 216–227.

Depdiknas. (2006). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. BP. Cipta Karya.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Huberman., M. dan. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.

Kahruddin, B. H. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah. *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, *1*, 19–37.

Megawati, M., Syamsir, S., & Firdaus, F. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru. Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam, 1(2), 31–45. https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.536

Moleong, J. L. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* PT. Rosda Karya.

Moleong, J. L. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* (Cet. 32.). PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2021). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Remaja Rosdakarya.

Nawawi Hadari and Hadari Martini. (2000). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gajah Mada University Press.

Nita Kurniawati, Muhammad Zuhaery, D. H. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ngamprah. Vol. 10, N, 729–741. https://doi.org/https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.635

Purwanto, N. (2014). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2004). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Alfabeta.

Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi, dan M. B. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. Pearson Education.

Sagala, S. (2020). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Alfabeta.

Salim, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* (Haidir (ed.); 5th ed). Cipta Pustaka Media.

Siyoto, Sandu. dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Literasi Media Publishing.

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

Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif.* CV. Alfabeta.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada.

Tumeko, D. S. B., Rasiman, R., & Supandi, S. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif bagi Guru di SDN 2 Sendangmulyo. Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan, 8(3), 680–691. https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4739

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2019). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*.
Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Raja Grafindo Persada.
Wahjosumidjo. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Raja Grafindo Persada.