

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMA Negeri 2 Kandangan

Pada tahun 1976, Kandangan memiliki 4 (empat) SLTA terdiri dari SMA Negeri Kandangan, SPG Negeri Kandangan, STM Swasta dan SMEA Negeri Kandangan filial SMEA Negeri Amuntai. Karena keterbatasan daya tampung lulusan SMP, Kepala SMAN Kandangan saat itu, Bapak Salehuddin, bersama para guru mendirikan SMA Idhata Kandangan (swasta) awalnya berlokasi di SMA Negeri Kandangan.

Kepala sekolah pertama adalah Bapak H. Maseran Mady, BA, sekolah berkembang pesat, dengan siswa mencapai 700 orang dalam kurang dari empat tahun. Pada 1980, setelah Bapak Maseran Mady dimutasi ke SMAN Marabahan, posisinya digantikan oleh Bapak Suriani.

Karena jumlah siswa terus bertambah, pada 1982 dibentuk panitia pembangunan sekolah baru, P3SMAN 2 Kandangan. Panitia ini dipimpin oleh berbagai tokoh, termasuk Penasehat Bapak Salehuddin (Kepala SMAN Kandangan), Ketua Bapak Abdullah (Kepala Dinas Sosial), Wakil Ketua Bapak Darmawi (Camat Kandangan), Sekretaris Bapak Suriani (Kepala SMA Idhata), serta Bendahara Bapak Dahlan. Beberapa anggota lainnya termasuk Bapak Noktah (Kepala Desa Gambah) saat itu.

Dengan tanah tersedia, pembangunan SMA Negeri 2 Kandangan dimulai oleh CV. Taher dari Banjarmasin dan tahapan awal sudah terselesaikan pada 1983. Tahun Ajaran 1984/1985 menjadi tahun pertama penerimaan calon siswa, bersamaan dengan SMAN 2 Tanjung dan SMAN Pagatan. Kepala sekolah pertama adalah Bapak H. Maseran Mady, BA.

Saat awal berdiri, lahan sekolah masih dipenuhi tunggul pohon kelapa. Almarhum Bakhrun, guru olahraga, menggerakkan siswa untuk membersihkan area tersebut. Berdasarkan Surat Keputusan Nomor 0473/0/ tanggal 9 November 1983, SMA Negeri 2 Kandangan diresmikan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kalimantan Selatan, Bapak Broto Mulyo.¹

b. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 2 Kandangan

Visi “Mewujudkan peserta didik SMA Negeri 2 Kandangan yang BUNGAS (berkarakter, unggul, amanah, sehat).”

Misi SMA Negeri 2 Kandangan sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan kualitas layanan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengoptimalkan proses belajar, bimbingan dan konseling serta kegiatan ekstrakurikuler.
- 2) Membentuk karakter peserta didik yang mengacu pada Profil Pelajar Pancasila.
- 3) Membangun semangat keunggulan peserta didik dalam meraih prestasi secara berkelanjutan.
- 4) Membentuk perilaku peserta didik agar selalu bersikap amanah.

¹Hasil dokumentasi di SMA Negeri 2 Kandangan pada hari Jum'at 21 Februari 2025 pukul 11.20.

- 5) Mengembangkan peserta didik sehat jasmani dan rohani.
- 6) Menciptakan lingkungan sekolah ASRI (aman, sehat, rapi, indah).

Tujuan SMA Negeri 2 Kandangan sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya pelayanan berkualitas terhadap peserta didik dan masyarakat.
- 2) Terwujudnya peserta didik bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berkebinekaan global, berjiwa gotong royong, kreatif bernalar kritis dan mandiri.
- 3) Terwujudnya peserta didik memiliki semangat tinggi dan unggul dalam meraih prestasi akademik dan non-akademik.
- 4) Terbentuknya suasana sekolah yang aman, sehat, rapi dan indah.
- 5) Terbentuknya sekolah yang berpredikat unggul.²

c. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana memadai merupakan elemen penting pendukung kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya meningkatkan kualitas kinerja para guru di SMA Negeri 2 Kandangan. Tersedianya fasilitas lengkap dan infrastruktur memadai, kepala sekolah dapat lebih optimal dalam mengelola serta mengembangkan berbagai program pendidikan guna meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja para tenaga pendidik.

Berdasarkan temuan observasi dan dokumentasi, sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Kandangan tercantum dalam tabel 4.1.

²Hasil dokumentasi di SMA Negeri 2 Kandangan pada hari Jum'at 21 Februari 2025 pukul 11.20.

Tabel 4.1 Data Sarana dan Prasarana

No	Jenis	Jumlah	Kondisi
1	Mushola	1	Baik
2	Laboratorium Bahasa	1	Baik
3	Laboratorium Biologi	1	Baik
4	Laboratorium Kimia	1	Baik
5	Laboratorium Multimedia	1	Baik
6	Laboratorium Fisika	1	Baik
7	Laboratorium IPS	1	Baik
8	Koperasi Sekolah	1	Baik
9	Perpustakaan	1	Baik
10	Ruang Pusat Belajar Guru	1	Baik
11	Ruang Guru	1	Baik
12	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
13	Ruang Keterampilan	1	Baik
14	Gudang	1	Baik
15	Ruang Pramuka	1	Baik
16	Ruang Osis	1	Baik
17	Ruang Tata Usaha	1	Baik
18	Ruang UKS	1	Baik
19	Ruang Komite Sekolah	1	Baik
20	Kantin Sekolah	1	Baik
21	Lapangan Basket	1	Baik
22	Lapangan Bola Voli	1	Baik
23	Lapangan Sepak Bola	1	Baik
24	Lapangan Upacara	1	Baik
25	Ruang Terbuka Hijau	1	Baik
26	Laboratorium Komputer	2	Baik
27	WC Guru Laki-Laki	2	Baik
28	WC Guru Perempuan	2	Baik
29	Aula	3	Baik
30	WC Siswa	5	Baik
31	WC Siswi	5	Baik
32	Ruang Kelas	21	Baik
33	Peralatan Musik	1 paket	Baik
34	Peralatan Seni	1 paket	Baik
35	Peralatan Olahraga	1 paket	Baik
36	Sarpras Pendukung Iptek	1 paket	Baik
37	Sarpras Pendukung Kebersihan	1 paket	Baik
38	Peralatan pendukung PBM	1 paket	Baik
39	Peralatan pendukung kegiatan keagamaan	1 paket	Baik
40	Peralatan pendukung keterampilan	1 paket	Baik

Sumber data: Hasil observasi dan dokumentasi tahun 2024/2025

d. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan Tahun Pelajaran 2024-2025 di SMA Negeri 2 Kandangan tercantum dalam tabel 4.2 dan tabel 4.3

Tabel 4.2 Data Tenaga Pendidik

No	Nama	Status kepegawaian	Jenis PTK
1	Jainuddin	PNS	Kepala Sekolah
2	Anna Herlina	PNS	Tenaga Pendidik
3	Dwiyani Lestari	PNS	Tenaga Pendidik
4	Ema Susi Darmawati	PNS	Tenaga Pendidik
5	Fathah Arsyad	PNS	Tenaga Pendidik
6	Fatia Elfira Luthfyari	PNS	Tenaga Pendidik
7	Hartati Jum'ah	PNS	Tenaga Pendidik
8	Khusnul Khotimah	PNS	Tenaga Pendidik
9	M. Riduan	PNS	Tenaga Pendidik
10	Mahliyani	PNS	Tenaga Pendidik
11	Marfuah	PNS	Tenaga Pendidik
12	Mariatul Qibtiah	PNS	Tenaga Pendidik
13	Muhammad Rafi'i	PNS	Tenaga Pendidik
14	Muhammad Supiani	PNS	Tenaga Pendidik
15	Mukhtar Fuaddi	PNS	Tenaga Pendidik
16	Nadya Rahmi Sari	PNS	Tenaga Pendidik
17	Nini Rahmini	PNS	Tenaga Pendidik
18	Noor Ridhwan	PNS	Tenaga Pendidik
19	Rakhmad Taufik	PNS	Tenaga Pendidik
20	Rianawati	PNS	Tenaga Pendidik
21	Samnah Hayati	PNS	Tenaga Pendidik
22	Silfiana Hasni	PNS	Tenaga Pendidik
23	Sri Heldawati	PNS	Tenaga Pendidik
24	Sri Mulyatini	PNS	Tenaga Pendidik
25	St Faridah	PNS	Tenaga Pendidik
26	Syamdani	PNS	Tenaga Pendidik
27	Tri Krisnawati	PNS	Tenaga Pendidik
28	Upik Ambarwati SP	PNS	Tenaga Pendidik
29	Yekti Hanani	PNS	Tenaga Pendidik
30	Ainayya Almadiyati	PPPK	Tenaga Pendidik
31	Ari Deviyanti	PPPK	Tenaga Pendidik
32	Farindra Ramadhan Putra	PPPK	Tenaga Pendidik
33	Fitria Muallifah	PPPK	Tenaga Pendidik

No	Nama	Status kepegawaian	Jenis PTK
34	Indah Wiratesta Manik	PPPK	Tenaga Pendidik
35	Misran	PPPK	Tenaga Pendidik
36	Muhammad Noor	PPPK	Tenaga Pendidik
37	Muhammad Saubari	PPPK	Tenaga Pendidik
38	M. Wildan Ariandi	PPPK	Tenaga Pendidik
39	Sri Hidayati	PPPK	Tenaga Pendidik
40	Virawati	PPPK	Tenaga Pendidik
41	Fajri Wahyudi	Honor Daerah TK.I	Tenaga Pendidik
42	M. Naufal Akbar	Honor Daerah TK.I	Tenaga Pendidik
43	Sudarmaji	Honor Daerah TK.I	Tenaga Pendidik

Sumber data: Hasil observasi dan dokumentasi tahun 2024/2025

Tabel 4.3 Data Tenaga Kependidikan

No	Nama	Status kepegawaian	Jenis PTK
1	Darmayanti	PNS	Tenaga Kependidikan
2	Diah Rahmawati	PNS	Tenaga Kependidikan
3	Mahlan	PNS	Tenaga Kependidikan
4	Muhammad Fadlullah	PNS	Tenaga Kependidikan
5	Soefia Kartini	PNS	Tenaga Kependidikan
6	Akhmad Badawi	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
7	Aliansyah	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
8	Arifin	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
9	Aripin	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
10	Faryana Wardani	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
11	Henny Yulianita	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
12	Khairunnisa Febrianti	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
13	Lisna Herliyanti	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
14	Mayank Setya Perdhana	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
15	Muhammad Ihyadin Nazmi	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
16	Muhammad Maulidi Rahman	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
17	Muhammad Sa'iyani	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
18	Muhammad Syahreiza	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
19	Muliadirahman	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
20	Wahyu Ridha Maha Rizqi	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan
21	Zaidi Taslim	Honor Daerah TK.I	Tenaga Kependidikan

Sumber data: Hasil observasi dan dokumentasi tahun 2024/2025

e. Data Peserta Didik

Berdasarkan temuan observasi dan dokumentasi, dapat diketahui bahwa data peserta didik SMA Negeri 2 Kandangan Tahun Pelajaran 2024-2025 tercantum dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4 Data Peserta Didik

Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin			
Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Keterangan
253	378	631	
Jumlah peserta didik berdasarkan usia			
Usia	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
13 - 15 tahun	46	83	129
16 - 20 tahun	207	295	502
Total	253	378	631
Jumlah peserta didik berdasarkan jenjang kelas			
Jenjang Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Kelas 10	109	140	249
Kelas 11	58	114	172
Kelas 12	86	124	210
Total	253	378	631

Sumber data: Hasil observasi dan dokumentasi tahun 2024/2025

2. Penyajian Data

a. Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan

Kinerja guru merupakan kunci utama keberhasilan pembelajaran sekaligus menjadi fokus dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Kandangan. Jika kinerja guru menurun, maka hal tersebut akan berdampak langsung pada kualitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa. Guru berperan strategis dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran dan membina siswa. Penting untuk mengkaji sejauh mana kinerja ini mencerminkan profesionalisme, sebagaimana disampaikan oleh bu Nadya, salah satu guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Biasanya kalo manyusun RPP tu, kami liat dulu kebutuhan siswanya, yang kaya karakteristik anak-anak, kemampuannya, minatnya, gaya belajarnya. Itu biasanya kami data lewat observasi, wawancara atau tes, kadang jua lewat catatan siswa. Lalu RPP itu jua harus sesuai lawan aturan dari pemerintah, kaya alokasi waktunya, kurikulum yang dipakai, sama indikator pembelajarannya. Setelah itu, kami tentukan tujuan pembelajarannya. Kalo tujuan sudah jelas, baru ditentukan jua metode, pendekatan, model pembelajaran nang sesuai lawan kebutuhan atau minat siswanya tadi. Nah RPP itu jua harus lengkap, harus ada identitas mata pelajaran, alokasi waktunya, tujuan pembelajaran, sama kegiatan pembelajarannya, dari pendahuluan, kegiatan inti, sampai penutupnya. Strategi yang kami pakai biasanya disesuaikan lawan tujuan pembelajarannya, materi pembelajaran. Strategi yg digunakan bervariasi misalnya inkuiri PBM, CTL atau kooperatif. Tergantung kondisi siswanya jua, supaya anak-anak tuh bisa nyaman belajarnya.³



Gambar 4.1 Pelaksanaan Pembelajaran di Kelas

Terkait pelaksanaan penilaian dalam pembelajaran, peneliti mewawancarai bu Yekti Hanani.

Penilaian atau evaluasi biasanya di gunakan setelah habis materi dalam satu topik... Lalu di adakan evaluasi. Bila siswa ada yang tidak tuntas maka akan di beri remedial perorangan. Yang nilai tinggi di beri pengayaan. Hasil nya digunakan dalam perbaikan pembelajaran biasanya bisa di cari solusi strategi atau model pembelajaran agar siswa lebih termotivasi dalam belajar. Guru tu sangat banyak peranannya dalam membimbing anak-anak yang kesulitan belajar. Biasanya kami dekati dulu anaknya, lalu diberi motivasi supaya semangat. Kadang jua diarahkan supaya pembelajarannya tuh jadi lebih

³Hasil wawancara dengan ibu Nadya Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.40.

nyaman, kada membosankan. Harapannya, anak-anak tuh bisa lebih gampang memahami pelajaran. Untuk menggali potensi mereka biasanya di beri bimbingan dengan cara, mendekati dan memberi arahan untuk mengikuti ekstrakurikuler yg ada di sekolah.⁴

Pernyataan di atas juga di tambahkan oleh bu Nadya rahma Sari.

Kalau saya biasanya memberikan motivasi, disemangati supaya anak percaya diri dan mau mencoba hal-hal baru. Bila ada lomba-lomba, anak yang punya potensi biasanya dipilih dan dilatih khusus. Guru-guru membimbing mereka sampai siap tampil, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Jadi bukan cuma di kelas aja, tapi juga di luar jam pelajaran, guru tetap berperan membina anak-anak. Untuk kinerja guru secara menyeluruh, *alhamdulillah* bisa dibilang cukup baik. Guru-guru banyak yang sudah disiplin, rajin hadir dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Setiap bulan juga ada penilaian lewat aplikasi e-kinerja, jadi kinerja itu benar-benar terpantau, baik dari segi kehadiran maupun administrasi pembelajaran.⁵

Peneliti memperoleh gambaran mengenai kinerja guru di SMA Negeri 2

Kandangan, sesuai dengan pernyataan dari kepala sekolah, bapak Jainuddin.

Alhamdulillah, kalau secara keseluruhan kinerja guru-guru di SMA Negeri 2 Kandangan sangat baik. Mereka rajin, disiplin dan terbuka menerima perubahan. Banyak jua yang aktif ikut pelatihan, bahkan ada yang jadi narasumber. Anak-anak jua merasa terbantu dengan cara mengajar yang menarik. Kami di pihak manajemen sekolah sangat menghargai usaha dan dedikasi guru-guru ini. Harapan kami, kualitas ini bisa tetap dijaga, bahkan bisa lebih ditingkatkan ke depannya.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan menunjukkan profesionalisme yang baik. Guru merancang RPP sesuai kebutuhan dan karakteristik siswa serta kurikulum yang berlaku, dengan strategi pembelajaran variatif seperti inkuiri, CTL, dan kooperatif agar proses belajar efektif. Evaluasi dilakukan secara rutin, dengan remedial bagi siswa yang belum tuntas dan

⁴Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

⁵Hasil wawancara dengan ibu Nadya Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.40.

⁶Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

pengayaan bagi yang sudah, sekaligus menjadi dasar perbaikan pembelajaran. Guru juga aktif membimbing siswa yang kesulitan belajar melalui pendekatan personal, motivasi, dan pengarahan pada kegiatan ekstrakurikuler. Menurut kepala sekolah, para guru memiliki etos kerja tinggi, disiplin, terbuka terhadap perubahan dan berdedikasi meningkatkan mutu pendidikan.

b. Peningkatan Kinerja Guru Berdasarkan Peran Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Kandangan

Kepala sekolah memegang peran penting dalam menentukan arah dan mutu pendidikan, termasuk di SMA Negeri 2 Kandangan. Selain mengelola sekolah, kepala sekolah juga bertanggung jawab meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan, supervisi dan pengembangan profesional. Peran strategis ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan kompetensi guru demi tercapainya mutu pendidikan yang optimal.

Penyajian data mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan akan diuraikan oleh peneliti secara rinci.

1) Kepala Sekolah sebagai Edukator

Kepala sekolah berperan sebagai edukator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan. Peran ini mencakup sebagai penyelenggara pelatihan bagi guru dan evaluasi kinerja guru. Hal ini sejalan sesuai pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Beberapa usaha yang sudah kami laksanakan di SMA Negeri 2 Kandangan untuk meningkatkan kinerja guru, *alhamdulillah* sekolah selalu aktif ikut dalam mengadakan kegiatan IHT atau *workshop*. Tiap tahun, biasanya kegiatan ini paling kada dua sampai tiga kali dilaksanakannya, supaya profesionalisme guru-guru bisa terus berkembang. Khusus tahun 2025 nanti, *in syaa Allah* pelatihan untuk guru-guru ini dijadwalkan di bulan Juni dan Oktober. Guru-guru jua ikut

aktif dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten, dan di sekolah jua ada MGMP internal, biasanya dalam bentuk komunikasi belajar atau kombel. Sekolah juga mendorong guru supaya kreatif saat mengajar, misalnya menggunakan *audio visual*, video, atau PPT pas di kelas, supaya pembelajaran jadi lebih menarik bagi anak-anak. Tiap bulan kita ada rapat evaluasi bulanan. Di situlah kami evaluasi sabarataan aktivitas dalam sebulan itu. Dimulai dari refleksi, lalu lanjut ke evaluasi, setelah itu kita tindak lanjuti untuk perbaikan, terutama untuk melihat apa-apa aja kelemahan yang masih perlu dibenahi.⁷



Gambar 4.2 Pelaksanaan *In House Training* (IHT)

Terkait pelaksanaan program pelatihan yang diutarakan oleh kepala sekolah, peneliti memperoleh informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Yekti Hanani, guru Mata Pelajaran Geografi.

Sekolah ada memprogramkan kegiatan pelatihan yang biasanya dilaksanakan di awal semester. Untuk guru, kan sekarang sudah ada aplikasi Ruang GTK. Jadi biasanya pelatihan pertama itu dilakukan pas awal tahun ajaran. Nah, dari pihak Dinas Pendidikan Provinsi jua kadang ada pelatihan, kalau misalnya sekolah dapat undangan, kepala sekolah pasti menyuruh guru-guru ikut serta. Beliau juga mendorong kami supaya ikut pelatihan secara mandiri, misalnya lewat online. Di Ruang GTK itu ada kolom untuk ngisi target kita selama satu tahun, nah di situlah bisa kelihatan peningkatan kompetensi guru, termasuk lewat kegiatan pelatihan tadi. Kalau guru sudah mengajukan rancangan kerjanya, biasanya kepala sekolah akan menyetujui. Kemudian, ada proses bimbingan juga untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan

⁷Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

target yang sudah ditentukan tadi.⁸

Pernyataan di atas diperkuat oleh Bapak Samdani, guru Bimbingan Konseling.

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti kegiatan MGMP, baik di tingkat sekolah maupun Kabupaten. Sebagai guru BK, saya mengikuti MGBK di tingkat Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Terkait evaluasi, kepala sekolah rutin melakukan penilaian terhadap pelaksanaan beberapa program kegiatan setiap bulan dalam rapat bulanan.⁹



Gambar 4.3 Rapat Bulanan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan berperan sebagai edukator yang aktif meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan seperti *In-House Training* (IHT), MGMP tingkat sekolah (kombel) dan tingkat kabupaten, serta pelatihan dari Dinas Pendidikan Provinsi. Kepala sekolah juga mendorong pelatihan daring, mendorong guru untuk selalu berkreasi dalam pembelajaran, memberikan bimbingan kepada guru dan melakukan evaluasi kinerja guru melalui rapat bulanan.

⁸Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

⁹Hasil wawancara dengan bapak Samdani pada hari Senin, 24 Februari 2025 pukul 09.40.

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Hal ini dijelaskan secara rinci oleh bapak Jainuddin kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Ada beberapa strategi yang sudah dikembangkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Contohnya kaya pengembangan kurikulum dan pemenuhan sarana prasarana. Untuk kurikulum, kami sudah menyusun KTSP yang diselaraskan dengan kurikulum Merdeka Belajar. *Alhamdulillah*, untuk sarana prasarana pembelajaran, sebagian besar sudah terealisasi, sudah lumayan lengkap dan sesuai fungsinya juga. Sekolah juga ada bekerjasama dengan Institut Darul Ulum Kandangan, khususnya untuk pengembangan kompetensi guru. Lewat kerja sama ini, sekolah jadi ada keleluasaan mengundang narasumber dari situ, buat mengisi kegiatan seperti diklat atau IHT.¹⁰

Terkait dengan pelaksanaan evaluasi manajemen sekolah, kepala sekolah memberikan penjelasan secara rinci mengenai proses dan mekanisme yang diterapkan.

Cara sederhana dan praktis yang saya lakukan untuk mengevaluasi program manajemen sekolah yaitu dengan melihat capaian belajar siswa, kualitas pendidikan, kinerja guru dan staf. Capaian belajar siswa ini dapat diketahui, minimal setiap bulan saya menerima laporan perkembangan belajar siswa. Jadi kinerja guru dan staf bisa saya pantau setiap saat pada aplikasi e-kinerja dan setiap guru itu wajib mengumpulkan bukti SKP nya, seperti program tahunan, program semester, modul pembelajaran, dan jurnal pembelajaran melalui google drive. Nah dari situ saya akan dapat mengevaluasi dan mengetahui hasil perkembangan manajemen sekolah yang sudah dilaksanakan.¹¹

Pernyataan di atas sejalan dengan penjelasan yang disampaikan oleh Bapak Samdani terkait hal ini.

¹⁰Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

¹¹Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

Menurut saya, beliau mengembangkan sarana dan prasarana di sekolah dengan baik, seperti adanya wifi sekolah, adanya sarana berbentuk digitalisasi yang memudahkan kami dalam menjalankan tugas. Dalam hal interaksi dengan guru, beliau lebih mengutamakan pendekatan personal, sehingga setiap kendala dalam proses belajar mengajar dapat diselesaikan secara langsung dan individual. Sejauh yang saya ketahui, kepala sekolah juga rutin mengevaluasi pelaksanaan manajemen sekolah untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutannya.¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum, pemenuhan sarana prasarana dan membangun kerja sama dengan guru maupun pihak luar. Evaluasi manajemen sekolah dilakukan dengan memantau prestasi siswa dan menilai kinerja guru melalui aplikasi e-Kinerja dan bukti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Peran kepala sekolah sebagai administrator mencakup tanggung jawab dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan administrasi sekolah. Dalam menjalankan tugas ini, kepala sekolah dibantu oleh staf tata usaha dan wakil kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Saya turut memastikan kelancaran administrasi di sekolah, mulai dari administrasi kesiswaan, ketenagaan, kurikulum, kearsipan, keuangan, sampai sarana prasarana. Semuanya dibantu oleh staf TU dan para wakasek. Pengelolaan anggaran pun kami laksanakan secara terbuka dan bisa dipertanggungjawabkan, termasuk dalam hal pengawasan dana BOS dan sumber dana lainnya. Untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, saya pastikan fasilitas di sekolah cukup memadai untuk semua warga sekolah. Contohnya, sudah ada CCTV dan LCD di tiap kelas. Nah, kalau soal digitalisasi administrasi, *alhamdulillah* di SMA Negeri 2 Kandangan sudah jalan dengan

¹²Hasil wawancara dengan bapak Samdani pada hari Senin, 24 Februari 2025 pukul 09.25.

baik pelaksanaannya.¹³

Pernyataan di atas diperkuat oleh kepala tata usaha SMA Negeri 2 Kandangan, ibu Darmayanti.

Kepala sekolah menjadi koordinator utama dalam pengelolaan administrasi. Saya sebagai kepala TU dilibatkan langsung dan komunikasi dengan staf pun aktif, supaya kelancaran administrasi tetap terjaga. Tiap-tiap staf sudah ada tugasnya masing-masing, jadi kepala sekolah bisa lebih fokus memberikan arahan dan koordinasi. Masalah digitalisasi dalam administrasi ini penting sekali, terutama dalam hal pengarsipan dan penyimpanan data. Sekarang ini, semua berkas dan dokumen sudah disimpan secara digital lewat *Google Drive*, jadi lebih aman, gampang diakses dan tidak gampang hilang. Dibanding penyimpanan manual, yang kadang susah dicari atau bisa aja rusak, digitalisasi ini jelas lebih efisien. Cuma memang, administrasi di sekolah ini masih sekitar 80% digital, pelan-pelan *insyaAllah* ke depannya kita ubah keseluruhannya menjadi digital.¹⁴

Ibu Nadya Rahmi Sari, guru mata pelajaran Ekonomi di SMA Negeri 2 Kandangan, menguatkan bahwa kepala sekolah sangat menekankan pentingnya penyelesaian administrasi pembelajaran oleh para guru. Ia menjelaskan bahwa di SMA Negeri 2 Kandangan, proses administrasi tersebut telah didukung oleh sistem digitalisasi yang memudahkan dan mempercepat pelaksanaannya. Keberadaan ruang GTK dilengkapi dengan berbagai sarana pendukung juga turut menunjang efektivitas administrasi guru.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru dan kepala tata usaha, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab memastikan kelancaran administrasi, mencakup administrasi kesiswaan, ketenagaan, kurikulum, kearsipan, keuangan dan sarana prasarana dengan

¹³Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

¹⁴Hasil wawancara dengan ibu Darmayanti pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.00.

¹⁵Hasil wawancara dengan ibu Nadya Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.40.

dukungan staf tata usaha dan wakil kepala sekolah. Pengelolaan anggaran dilakukan secara transparan dan akuntabel dan adanya ruang GTK turut menunjang efektivitas administrasi guru serta penerapan digitalisasi mempermudah pengarsipan dan penyimpanan data.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki beberapa peran, di antaranya merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dan menindaklanjuti hasil supervisi untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan, menekankan pentingnya supervisi yang terstruktur guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Jadwal supervisi akademik di sekolah sudah kami susun dengan rapi. Saat ini kami aktif melaksanakan kegiatan di PMM. Lewat PMM ini, terlihat jelas macam-macam aktivitas guru selama setahun, termasuk jadwal supervisi kaya kunjungan kelas. Dalam pelaksanaannya, kami bentuk tim supervisi yang isinya guru-guru senior dan wakasek. Saya dibantu tim itu untuk memastikan supervisi berjalan dengan optimal. Sebelum melaksanakan supervisi, saya biasanya menentukan dulu pendekatan atau teknik yang paling cocok, disesuaikan dengan kondisi guru yang mau disupervisi.¹⁶

¹⁶Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.



Gambar 4.4 Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Pernyataan di atas di perkuat pengawas sekolah, ibu Mardiningsih.

Karena ada namanya penilaian kinerja di PMM. Kepala sekolah sudah melakukan observasi, namun karena jumlah guru cukup banyak, jadi dia tidak dapat melaksanakannya sendiri. Dengan demikian, dibentuklah tim supervisi. Saya yakin akan hal ini, karena saya juga ikut turut menilai beliau langsung.¹⁷

Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah masih belum dilakukan secara merata kepada guru. Berdasarkan informasi dari guru Bimbingan dan Konseling, Bapak Samdani, layanan BK hingga saat ini belum disupervisi langsung oleh kepala sekolah. Meskipun demikian, proses supervisi tetap berlangsung dengan pendampingan dari tim supervisi.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Kandangan mengenai hasil supervisi akademik, diperoleh berbagai temuan yang mencerminkan efektivitas supervisi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

¹⁷Hasil wawancara dengan ibu Mardiningsih pada hari Sabtu, 12 April 2025 pukul 14.05.

¹⁸Hasil wawancara dengan bapak Samdani pada hari Senin, 24 Februari 2025 pukul 09.40.

Setelah supervisi akademik dilakukan, saya selalu menindaklanjutinya dengan pembinaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pembinaan biasanya dilakukan melalui pendampingan, konsultasi atau diskusi sesama guru dalam bentuk kombine. ¹⁹



Gambar 4.5 Pelaksanaan Komunitas Belajar (Kombel) Antar Guru

Informasi ini sejalan dengan keterangan dari ibu Nadya Rahma Sari.

Kepala sekolah biasanya selalu menindaklanjuti hasil supervisi akademik yang sudah dilaksanakan. Beliau akan langsung mengkomunikasikan hasilnya ke guru yang disupervisi, lalu guru tersebut dibimbing langsung oleh beliau. Kalau hasil supervisinya bagus, biasanya beliau akan sampaikan jua ke dewan guru sebagai contoh praktik baik. Tapi kalau hasilnya masih belum sesuai harapan, biasanya guru disarankan ikut pelatihan atau pengembangan diri. Salah satu caranya dengan memaksimalkan diskusi di kombine antar guru, supaya bisa saling belajar dan meningkatkan kemampuan sama-sama. ²⁰

Terkait penilaian kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, informasi diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Kami melakukan PKG sekali dalam setahun untuk menilai kompetensi guru. Dalam proses penilaiannya, kami menerapkan sistem yang hampir sama dengan supervisi, yaitu bekerjasama melalui tim penilai. Tim ini terdiri dari guru-guru senior yang memiliki pengalaman mengajar. ²¹

¹⁹Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

²⁰Hasil wawancara dengan ibu Nadya Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

²¹Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah, guru dan pengawas, disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Jadwal supervisi dapat dilihat melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). Karena jumlah guru yang cukup banyak, tidak semua dapat disupervisi langsung oleh kepala sekolah, sehingga pelaksanaan supervisi juga dibantu oleh tim supervisi. Setelah pelaksanaan supervisi, kepala sekolah menindaklanjuti dengan pembinaan dan diskusi dalam forum komunitas belajar (kombel). Selain itu, kepala sekolah juga konsisten melakukan penilaian kinerja guru setiap tahunnya. Hal ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

5) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin mencakup pengelolaan sumber daya sekolah untuk membentuk budaya kerja yang mendukung mencapai tujuan, yakni mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah juga harus memiliki kepribadian yang baik agar dapat menjadi teladan bagi warga sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Kandangan, terkait peran kepala sekolah dalam merealisasikan visi dan misi sekolah.

Visi misi sekolah itu jadi semacam jargon yang harus diketahui oleh seluruh warga sekolah. Kuncinya adalah bagaimana caranya menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman, sambil memastikan semua warga sekolah paham benar dengan visi yang sudah ditetapkan. Nah, sesudah visi misi itu dipahami, hal

penting selanjutnya adalah komunikasi yang lancar dan keterlibatan maksimal dari semua pihak, baik guru, siswa, maupun staf. Dengan begitu, semuanya merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab untuk keberhasilan sekolah.²²

Pernyataan kepala sekolah diatas sejalan dengan pernyataan oleh Ibu Yekti Hanani.

Kalau visi dan misi. Satu, visi misi kita sederhana supaya mudah di ingat, karena mudah di ingat itu maka di harapkan semua warga sekolah mengetahui dengan visinya itu. Nah itu yang pertama harus tau dulu. Setelah itu dari program-program sekolah yang dijalankan untuk mendukung visi misi yang dimiliki sekolah. Dengan demikian, setiap kegiatan sekolah selalu diarahkan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, program seperti Jumat Takwa, Jumat Bersih dan Jumat Sehat itu dirancang untuk membangun karakter siswa, sejalan dengan tujuan pendidikan di sekolah.²³

Dari aspek kepribadian, peran kepala sekolah sebagai pemimpin di SMA Negeri 2 Kandungan tercermin dalam kepribadian baik, ditandai dengan sikap jujur, adil, disiplin dan bertanggung jawab. Tak hanya itu, kepala sekolah diharuskan menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah.

Pernyataan ini di perkuat oleh oleh kepala tata usaha, Ibu Darmayanti.

Untuk kepribadian, menurut saya beliau memiliki kepribadian yang baik, beliau selalu mendukung apapun kegiatan sekolah dan juga keperluan administrasi yang ada di sekolah ini. Beliau ini bisa kami jadikan teladan karena beliau selalu berupaya menjaga nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan sekolah.²⁴

Siswi Khoiria Putria Ramadhani juga memberikan penilaian bahwa kepala sekolah memiliki kepribadian yang baik.

Saya agak *culture shock* sedikit dengan bapa kepala sekolah, salah satunya adalah beliau itu orangnya lucu, jadi beliau itu suka *ngejokes*, habis itu, beliau juga *humble* dengan siswa-siswanya dan satu menurut saya paling berkesan, beliau sangat disiplin, contohnya, kalau dulu masalah jam kedatangan sekolah, kalau dulu itu masih banyak toleransi, terlambat satu menit, dua menit, kalau sekarang satu menit pun tidak di toleransi, langsung di lakukan pencatatan, tapi

²²Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

²³Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

²⁴Hasil wawancara dengan ibu Darmayanti pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.00.

untuk hukumannya itu sendiri masih mudah dan mendidik karena untuk meningkatkan kecerdasan dan pengetahuan siswa tentang agama juga, jadi ditanya tentang hafalan, doa-doa. Oh iya, beliau ini juga agamis.²⁵

Untuk memperoleh gambaran lebih menyeluruh terkait peran kepala sekolah sebagai pemimpin, peneliti juga menggali informasi dari komite sekolah. Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Kandangan dinilai memiliki kepribadian yang baik dan konsisten dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam setiap kegiatan sekolah. Menurutny, faktor ini berkaitan erat dengan latar belakang pendidikan kepala sekolah berasal dari Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru, siswi, kepala TU dan komite sekolah, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah memiliki kepribadian baik, disiplin, *humble* dan agamis menjadikannya teladan bagi seluruh warga sekolah. Visi dan misi sekolah dijadikan jargon utama, dengan kunci menciptakan lingkungan nyaman dan memastikan semua warga sekolah memahami visi dan misi yang telah ditetapkan.

6) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah menunjukkan perannya yang mampu menciptakan ide-ide baru dan melaksanakan pembaharuan di sekolah serta mampu mengintegrasikan pada kegiatan sekolah.

Selengkapnya, Bapak Jainuddin, kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan, menuturkan.

Setiap program dan kegiatan di sekolah yang kami kembangkan, termasuk ide-ide baru atau terobosan, tujuannya pasti untuk mencapai visi misi sekolah.

²⁵Hasil wawancara dengan Khoiria Putra Ramadhani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.00.

²⁶Hasil wawancara dengan ibu Faryana Wardani pada hari Jum'at, Maret 2025 pukul 09.30.

Dalam pelaksanaannya, saya tidak bekerja sendiri, tapi dengan tim. Tim ini terdiri dari wakil kepala sekolah, dewan guru, kepala TU beserta stafnya dan lainnya. Kami terus berupaya menyediakan sarana prasarana yang memadai, karena majunya sekolah tu kada bisa lepas dari dukungan fasilitas yang baik. *Alhamdulillah*, sekarang semua kelas sudah dilengkapi dengan LCD, dan *in syaa Allah* di akhir tahun 2025 nanti, semua ruang kelas juga akan dipasang CCTV. Jadi, guru-guru bisa lebih nyaman dan maksimal dalam mengajar pakai teknologi yang modern, supaya pembelajaran jadi lebih efektif.²⁷

Pernyataan di atas diperkuat oleh ibu Yekti Hanani, guru mata pelajaran Geografi.

Bapak kepala sekolah telah berupaya menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan belajar mengajar guru. Contohnya seperti, peningkatan daya jaringan internet, penyediaan proyektor di setiap kelas dan penyediaan Ruang GTK yang dilengkapi dengan fasilitas berbasis teknologi.²⁸

Peneliti juga memperoleh informasi tambahan melalui wawancara dengan Siti Hidayatu Sholehah, salah satu siswi di SMA Negeri 2 Kandangan, memberikan perspektif siswa terhadap kebijakan dan budaya sekolah.

Setiap pagi sebelum masuk ke sekolah, kami biasanya bersalaman dulu dengan guru-guru yang menyambut di depan gerbang. Tradisi ini sudah mulai diterapkan sejak beliau jadi kepala sekolah. Selain itu, fasilitas teknologi di kelas, kaya LCD yang sudah tersedia di tiap ruang, sangat membantu dalam proses pembelajaran. Sekarang guru-guru lebih sering pake PPT atau media visual kaya gambar dan video. Kada kayak dulu, yang lebih banyak ngajar pake makalah aja. Dengan adanya media visual ini, kami jadi lebih mudah memahami materi pelajaran.²⁹

Dalam hal meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah juga mendorong guru untuk secara mandiri mengeksplorasi dan mengembangkan kompetensi mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Yekti Hanani.

Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk ikut pelatihan secara mandiri, biasanya lewat Ruang GTK, grup *WhatsApp*, atau Telegram. Terus kalau ada

²⁷Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

²⁸Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Marert 2025 pukul 10.35.

²⁹Hasil wawancara dengan siswi Siti Hidayatu Sholehah pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 10.50.

guru yang ikut pelatihan di luar daerah, itu diwajibkan untuk mempresentasikan hasilnya ke teman-teman guru di sekolah. Jadi ilmunya nggak berhenti di satu orang aja, tapi bisa dibagi dan dimanfaatkan bareng-bareng oleh semua guru.³⁰

Kemudian informasi dari orang tua/ wali siswa menyampaikan bahwa Kepala sekolah telah membuat terobosan baru dalam menjalin komunikasi dengan orang tua/wali siswa. Salah satunya adalah dengan membentuk paguyuban orang tua/wali siswa melalui grup WhatsApp. Setiap kelas memiliki grup WhatsApp khusus bagi orang tua siswa sebagai sarana komunikasi. Grup ini berfungsi sebagai wadah untuk bertukar informasi mengenai perkembangan siswa, baik di sekolah maupun di rumah.³¹

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua/wali, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan berperan sebagai inovator dalam memajukan sekolah. Ia menggagas program berdasarkan visi misi sekolah, menciptakan pendekatan pembelajaran kreatif, didukung fasilitas modern seperti LCD, internet dan ruang GTK untuk guru. Untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah mewajibkan pelatihan daring maupun pelatihan luar daerah. Inovasi lain seperti tradisi bersalaman dan komunikasi melalui WhatsApp turut memperkuat keterlibatan seluruh pihak dalam pendidikan.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah berfungsi untuk memberikan semangat, menciptakan suasana kerja mendukung dan memberikan penghargaan. Berdasarkan

³⁰Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

³¹Hasil wawancara dengan ibu Selvi pada hari Jum'at, 7 Maret 2025 pukul 15.00.

hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Pertama menciptakan suasana yang membuat guru dan siswa merasa nyaman di sekolah. Untuk guru, saya berupaya memperhatikan kesejahteraannya. Dalam hal penanganan siswa itu dimulai secara bertahap sesuai tingkatan dari siswa dan guru, artinya apabila siswa bermasalah dengan pembelajaran maka guru itu harus menyelesaikan dulu sampai tuntas. Apabila ia tidak mampu maka naik ke wali kelas, di wali kelas penanganan anak tidak selesai nih naik ke BK, di BK tidak selesai naik ke Wakasek kesiswaan baru di akhir saya.³²

Pernyataan ini diperkuat salah satu siswi, Khoiria Putria Ramadhani, menyatakan bahwa kepala sekolah kerap memberikan motivasi kepada warga sekolah.

Kepala sekolah kan sering jadi pembina upacara saat biasa *event-event* besar, kemudian saat sambutan *event-event* sekolah beliau itu pasti akan membawa nasehat baru dan pasti isi nasehatnya terkait agama. Jadi setiap nasehat dan motivasi diberikan tidak hanya sisi dunia nya saja di dapat tetapi dari akhirat juga dapat.³³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah terkait penerapan sistem *reward and punishment* bagi guru sebagai cerminan kinerjanya.

Yang jelas kinerja akan tergambar pada prestasi kerjanya, dari hasil e-dialog, nantikan ada e-kinerjanya sebulan dari segi kehadiran. Pengharganya sesuai dengan prosedur yang ada. Nah kemudian ada *punishment*, konsekuensi kan kalau keterlambatan itu sudah di tentukan oleh pemerintah. konsekuensi terlambat maka akan di potong kinerjanya. Kinerja itu dibagi dua, 60 persen dan 40 persen, nah 40 persen itu dari absensi.³⁴

Pernyataan di atas juga didukung oleh guru mata pelajaran, Ibu Nadya Rahmi Sari.

Beliau sering berkomunikasi dengan warga sekolah, terutama mengenai kegiatan pembelajaran, visi dan misi sekolah. Dari komunikasi yang aktif ini,

³²Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

³³Hasil wawancara dengan Khoiria Putria Ramadhani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.00.

³⁴Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

muncul kesadaran dari warga sekolah. Biasanya beliau memberi arahan dan motivasi kepada guru melewati grup *whatts app*. Mengenai penerapan *reward and punishment*, ini sudah dilaksanakan, misalnya jika ada warga sekolah yang melanggar peraturan, mereka akan menerima hukuman sesuai tingkat pelanggarannya dan sebaliknya jika berhasil menunjukkan prestasi, mereka akan mendapatkan *reward*.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru dan siswi, peneliti menarik kesimpulan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 2 Kandangan menerapkan berbagai strategi menciptakan lingkungan nyaman dan mendukung bagi guru dan siswa. Penyelesaian masalah siswa dilakukan secara bertahap dan melibatkan berbagai pihak. Kepala sekolah juga aktif memberikan motivasi melalui komunikasi, baik dalam kegiatan sekolah atau grup *whats app*, dengan pesan seimbang antara aspek duniawi dan keagamaan. Sistem *reward and punishment* tercermin melalui evaluasi kinerja bulanan, khususnya pada aspek kehadiran. Hal ini menunjukkan komitmen kepala sekolah terhadap pengembangan kinerja dan kesejahteraan warga sekolah.

8) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam lingkungan sekolah maupun dari luar.

a) Faktor Pendukung Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan

Faktor-faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

³⁵Hasil wawancara dengan ibu Nadya Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 09.25.

guru di SMA Negeri 2 Kandangan melibatkan berbagai aspek penting. Beberapa faktor utama yang berperan dalam peningkatan kinerja guru antara lain kepribadian kepala sekolah yang baik, kesadaran guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional, dukungan motivasi dan terjalinnya kerja sama dengan pihak luar juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesesuaian ini tampak pada pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan.

Untuk meningkatkan komunikasi dan keterlibatan orang tua, kami rutin mengundang mereka waktu pembagian rapor dan rapat awal tahun ajaran siswa baru. Selain itu, pertemuan orang tua juga dilakukan dua kali setahun, waktu pengantaran siswa baru kelas X dan saat rapat komite yang melibatkan semua jenjang. Dalam rapat komite, kami ajukan kebutuhan-kebutuhan yang belum tercover dana BOS dan komite yang menyampaikan informasi itu ke orang tua. Kami juga dapat dukungan dari beberapa orang tua yang mau kasih sumbangan sukarela buat fasilitas sakulah, yang nanti pertanggungjawabannya disampaikan di rapat komite berikutnya. Selain dukungan orang tua, kami jua bekerjasama dengan Institut Darul Ulum Kandangan buat pengembangan kompetensi guru. Dengan dukungan ini, kami berharap kualitas pendidikan dan kinerja guru di sekolah terus meningkat.³⁶

Pernyataan di atas diperkuat oleh komite sekolah, ibu Faryana Wardani.

Kami sebagai pengurus komite sekolah sangat mendukung dalam meningkatakn fasilitas yang diperlukan sekolah sehingga anak-anak kami dalam menuntut ilmu di sekolah ini menjadi lebih mudah. Sebagai orang tua, karena anak kami dititipkan di sini, kami kadang memberi sumbangan secara sukarela. Itu pun bukan permintaan dari pihak sekolah, melainkan inisiatif dari komite untuk membantu fasilitas sekolah.³⁷

Peneliti juga mendapatkan gambaran mengenai kepribadian kepala sekolah melalui Ibu Mardiningsih, selaku pengawas SMA Negeri 2 Kandangan.

Karena latar belakang Pendidikan beliau dari UIN, beliau selalu mengaitkan berbagai hal dengan nilai-nilai keagamaan. Sebagai pengajar dalam program Guru Penggerak, beliau memiliki dasar pendidikan karakter yang kuat.

³⁶Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 09.10.

³⁷Hasil wawancara dengan ibu Faryana Wardani pada hari Jum'at, Maret 2025 pukul 09.30.

Kemampuannya dalam mengelola rekan sejawat juga sangat baik, karena terbiasa memberikan apresiasi dan tidak menjatuhkan sesama.³⁸

Selanjutnya, peneliti juga memperoleh informasi tambahan mengenai faktor-faktor pendukung berperan dalam keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Ibu Yekti Hanani, terdapat beberapa faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah keteladanan dan penghargaan atau motivasi dari kepala sekolah. Selama ini, bentuk penghargaan yang diberikan itu tidak selalu benda, tapi juga dalam bentuk ucapan terima kasih. Beliau selalu memberi apresiasi langsung, sebagai bentuk penghargaan atas usaha guru, misalnya waktu guru membuat pembelajaran yang menyenangkan dan aktif. Itu jadi bukti nyata perhatian dan penghargaan beliau terhadap dedikasi para guru. Selain itu, ada juga pelatihan-pelatihan buat guru, kayak IHT. Sekarang sudah ada aplikasi seperti Ruang GTK, yang sangat membantu guru untuk ningkatkan kompetensi secara mandiri. Dari segi fasilitas, *alhamdulillah* sekolah sudah punya sarana yang memadai, misalnya LCD di setiap kelas, yang sangat memudahkan guru dalam mengajar pakai teknologi.³⁹

Informasi serupa peneliti juga dapatkan dari guru Bimbingan Konseling SMA Negeri 2 Kandungan, bapak Samdani.

Menurut saya, ada beberapa faktor pendukung dapat meningkatkan kinerja, di antaranya kelengkapan sarana dan prasarana. Khususnya untuk layanan BK, kelengkapan sarana dan prasarana di bidang ini sudah cukup memadai. Selain itu, tidak kalah penting adalah kemauan dari guru itu sendiri untuk terus meningkatkan kompetensinya.⁴⁰

Faktor pendukung lainnya juga di sampaikan oleh Ibu Nadya Rahmi Sari.

Saya rasa, faktor-faktor pendukung peningkatan kinerja antara lain terciptanya harmonisasi di lingkungan kerja, seperti komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah memberikan ruang bagi kami untuk menyampaikan segala permasalahan yang dihadapi. Beliau selalu siap memberikan solusi dan mendengarkan setiap kendala yang kami alami. Selain itu, acara khusus seperti *gathering* atau arisan juga turut mempererat hubungan antar guru. Suasana hubungan kerja yang baik tentu sangat berpengaruh dalam

³⁸Hasil wawancara dengan ibu Mardiningsih pada hari Sabtu, 12 April 2025 pukul 14.05.

³⁹Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

⁴⁰Hasil wawancara dengan bapak Samdani pada hari Senin, 24 Februari 2025 pukul 09.40.

meningkatkan kinerja kami.⁴¹

Pernyataan berikut disampaikan oleh orang tua/wali siswa mengenai hubungan dan komunikasi dengan kepala sekolah.

Hubungan orang tua dengan kepala sekolah sangat baik, beliau sangat terbuka. Biasanya ada forum silaturahmi saat rapat komite, di mana orang tua dilibatkan dalam struktur yang ada di sekolah. Saat pengambilan rapor juga orang tua selalu diikutsertakan. Selain itu, komunikasi antara wali kelas dan orang tua terjalin lewat grup WhatsApp, seperti forum silaturahmi juga. Terkait pengawasan anak, kami biasa tanya langsung ke anak soal kegiatan mereka dan bisa juga lihat aktivitas sekolah lewat Instagram SMA 2 Kandangan.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, pengawas, komite sekolah dan orang tua siswa, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan meliputi kepribadian kepala sekolah yang religius, apresiatif dan memiliki kepemimpinan kuat, memotivasi guru untuk mengembangkan kompetensi, mengadakan pelatihan, menyediakan fasilitas berbasis teknologi dan kemauan dari guru untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, terciptanya harmonisasi di lingkungan kerja, adanya acara khusus, seperti *gathering* atau arisan, juga berperan penting dalam mempererat hubungan kerja. Serta dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, seperti kepala sekolah, rekan kerja dan pihak eksternal lainnya, guru dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

b) Faktor Penghambat Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan

Salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMA

⁴¹Hasil wawancara dengan ibu Nadia Rahmi Sari pada hari Jum'at, 21 Februari 2025 pukul 11.40.

⁴²Hasil wawancara dengan ibu Selvi pada hari Jum'at, 7 Maret 2025 pukul 15.00.

Negeri 2 Kandangan, sebagaimana yang dihimpun peneliti dari kepala sekolah, salah satunya ketidaksesuaian antara bidang ajar dan latar belakang keilmuan guru.

Lebih lanjut, Bapak Jainuddin menjelaskan hal ini secara rinci.

Faktor penghambat, ya...itu kebalikan dari faktor pendukung, yang kami rasakan saat ini yaitu guru mengajar tidak sesuai dengan keilmuannya, hal ini terjadi karena tuntutan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan tunjangan sertifikasi, sedangkan sertifikasi ini kan hubungannya dengan kesejahteraan guru juga, jadi ya mau tidak mau harus memenuhi syarat itu. Ada beberapa cara menurut saya untuk mengatasi beberapa faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru ini misalnya melakukan hubungan kerja sama dengan guru, memberikan motivasi, memberi tauladan baik, dan lebih penting lagi adalah dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmunya. Kemudian menerapkan peraturan sekolah ini juga efektif untuk mengatasinya.⁴³

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Yekti Hanani, salah satu guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Salah satu kendala dalam peningkatan kinerja guru itu sebenarnya karena masih ada yang belum terlalu menguasai IPTEK. Nah, ini jadi tantangan juga, apalagi sekarang kan banyak yang serba digital, baik pembelajaran maupun administrasi. Untuk mengatasinya, guru-guru biasanya didorong ikut pelatihan, kayak Bimtek atau IHT, yang bisa diadakan di sekolah atau dari luar.⁴⁴

Saat disinggung mengenai hambatan eksternal dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah menanggapi bahwa rendahnya partisipasi orang tua merupakan suatu tantangan yang dihadapi. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi geografis, tingkat pendidikan dan kesejahteraan sosial orang tua berdampak pada keterlibatan mereka dalam pendidikan anak. Untuk membangun komunikasi lebih baik, sekolah mengundang orang tua saat pembagian rapor dan rapat awal tahun ajaran, dengan harapan mereka turut mengawasi pendidikan anak di rumah.⁴⁵

⁴³Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 09.10.

⁴⁴Hasil wawancara dengan ibu Yekti Hanani pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 10.35.

⁴⁵Hasil wawancara dengan bapak Jainuddin pada hari Senin, 3 Maret 2025 pukul 09.10.

Sementara itu, Bapak Samdani, guru BK di SMA Negeri 2 Kandangan, mengungkapkan bahwa terdapat faktor penghambat lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi kurangnya dukungan dari berbagai pihak, kondisi kesehatan guru kurang prima dan faktor kesejahteraan belum optimal. Semua aspek ini dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan meliputi ketidaksesuaian antara mata pelajaran dan latar belakang pendidikan guru, keterbatasan penguasaan IPTEK, kurangnya dukungan dari berbagai pihak, seperti kurangnya partisipasi orang tua, kondisi kesehatan guru dan kesejahteraan guru belum optimal. Semua faktor ini mempengaruhi efektivitas pembelajaran, motivasi dan kinerja guru. Maka dari itu, perlu upaya untuk mengatasi hambatan tersebut, seperti memberikan pelatihan teknologi, memastikan tugas sesuai disiplin ilmu dan memperhatikan kesejahteraan guru.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah dipaparkan di atas, analisis data dari hasil penelitian akan disampaikan dalam pembahasan sebagai berikut.

1. Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan

Kinerja guru tercermin dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara

⁴⁶Hasil wawancara dengan bapak Samdani pada hari Senin, 24 Februari 2025 pukul 09.40.

profesional meliputi peran sebagai pengajar, pelatih, pembimbing dan pendidik siswa. Kinerja ini berfokus pada efektivitas guru dalam menjalankan pekerjaannya dan sejauh mana ia mampu memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan belajar siswa.⁴⁷ Indikator kinerja guru antara lain:

- a. Merencanakan pembelajaran.
- b. Melaksanakan pembelajaran.
- c. Menilai hasil pembelajaran.
- d. Membimbing dan melatih siswa.⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, secara umum kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan sangat baik. Guru-guru dinilai memiliki kedisiplinan, semangat kerja dan keterbukaan terhadap inovasi. Bahkan, beberapa di antaranya aktif mengikuti pelatihan dan menjadi narasumber dalam kegiatan pendidikan. Dukungan dari manajemen sekolah terhadap profesionalisme guru turut memperkuat ekosistem pembelajaran yang berkualitas. Hal ini terbukti dari:

1) Merencanakan Pembelajaran

Dalam perencanaan pembelajaran, guru-guru di SMA Negeri 2 Kandangan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Guru melakukan observasi, wawancara, hingga analisis catatan siswa guna mengidentifikasi gaya belajar, minat dan kemampuan siswa. Hal ini mencerminkan bahwa guru tidak hanya berorientasi

⁴⁷Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, No. 1 (February 8, 2021): 102. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

⁴⁸Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah* (Jakarta: Direktorat Jenderal GTK, 2023), 5.

pada administrasi pembelajaran, tetapi juga berfokus pada pendekatan yang humanistik dan responsif terhadap keragaman siswa. Penyusunan RPP juga dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan kurikulum dan regulasi yang berlaku, termasuk alokasi waktu, indikator pencapaian kompetensi dan struktur kegiatan pembelajaran mulai dari pendahuluan hingga penutup.

2) Melaksanakan Pembelajaran

Dalam pelaksanaannya, guru menerapkan berbagai model dan strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dan kondisi siswa, seperti model pembelajaran inkuiri, *contextual teaching and learning* (CTL) dan pembelajaran kooperatif. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan suasana belajar yang variatif dan menyenangkan, sehingga mendorong partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran.

3) Menilai Hasil Pembelajaran

Penilaian dilakukan setelah materi pada suatu topik selesai diajarkan. Hasil penilaian atau evaluasi digunakan untuk menentukan langkah lanjut, seperti pemberian remedial bagi siswa yang belum mencapai ketuntasan dan pengayaan bagi siswa yang telah melampaui standar. Guru juga memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki strategi pembelajaran di masa mendatang.

4) Membimbing dan Melatih Siswa

Guru memiliki peran penting dalam mendampingi siswa yang mengalami kesulitan belajar, melalui pendekatan personal dan pemberian motivasi. Strategi ini tidak hanya membantu siswa secara akademik, tetapi juga membentuk iklim

pembelajaran yang suportif dan inklusif. Guru juga mengarahkan siswa untuk mengembangkan potensi diri melalui partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Siswa diberi semangat agar percaya diri dan mau mencoba hal baru. Dalam kegiatan lomba, guru memilih siswa berbakat untuk dibimbing dan dilatih secara khusus hingga siap tampil. Pembinaan ini dilakukan baik di dalam maupun di luar jam pelajaran, menunjukkan komitmen guru dalam mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh.

2. Peningkatan Kinerja Guru Berdasarkan Peran Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Kandangan

Sebagai penentu kebijakan di sekolah, kepala sekolah harus menjalankan perannya secara optimal dengan kepemimpinan yang bijak dan terarah, sehingga dapat mengarahkan sekolah menuju pencapaian tujuan secara maksimal. Ada beberapa peran harus diterapkan oleh kepala sekolah.

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator

Sebagai seorang pendidik, perlu pendekatan efektif untuk mengembangkan kompetensi guru-guru di sekolahnya. Ini mencakup pembentukan suasana sekolah yang mendukung, memberikan bimbingan kepada seluruh anggota sekolah, memotivasi tenaga pendidik dan mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif.⁴⁹

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, diketahui

⁴⁹Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2022), 27.

bahwa kepala sekolah berperan aktif mendukung peningkatan kompetensi guru, seperti menyelenggarakan *In-House Training* (IHT) atau *workshop*. Selain itu, terdapat MGMP tingkat sekolah, juga dikenal komunitas belajar (Kombel), MGMP tingkat kabupaten dan pelatihan dari Dinas Pendidikan Provinsi sebagai wadah pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan daring secara mandiri melalui aplikasi Ruang GTK dan mendorong guru agar terus berkreasi dalam pembelajaran, misalnya dengan menggunakan media audio visual. Untuk memastikan efektivitas program telah dijalankan, kepala sekolah bersama para guru secara rutin melaksanakan evaluasi dalam rapat bulanan guna memastikan efektivitas dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Setelah menyimak uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan kinerja guru telah menjalankan perannya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan berbagai upaya, seperti menyelenggarakan pelatihan bagi guru, memberikan bimbingan kepada guru dan mendorong guru agar turut berkreasi dalam mengajar. Tidak hanya itu, kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi melalui rapat bulanan guna memastikan efektivitas kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan administrasi, pembinaan tenaga kependidikan dan pemeliharaan sarana prasarana. Seiring meningkatnya kompleksitas tugas, kepala sekolah dituntut bekerja secara optimal, efektif dan efisien, serta menjalin kerja sama konstruktif dengan seluruh tenaga kependidikan dan pihak terkait dalam

kegiatan sekolah.⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, terbukti memiliki pengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di sekolah. Hal ini tercermin dari pengembangan kurikulum melalui penyusunan KTSP yang disesuaikan dengan Kurikulum Merdeka dan pemenuhan sarana prasarana pembelajaran yang kini cukup memadai. Selain itu, kepala sekolah juga mengedepankan pendekatan personal dalam membina hubungan dengan guru dan menjalin kerja sama strategis dengan Institut Darul Ulum Kandangan guna meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan seperti *In-House Training* (IHT) dan diklat.

Dalam aspek evaluasi manajemen, kepala sekolah menerapkan pendekatan praktis dengan memantau capaian belajar siswa dan kinerja guru secara berkala. Laporan perkembangan belajar siswa diterima setiap bulan, sedangkan kinerja guru dipantau melalui aplikasi e-Kinerja dan dokumentasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang disimpan dalam *Google Drive*. Langkah ini dinilai efektif untuk menilai hasil pelaksanaan program manajemen sekolah secara menyeluruh.

Setelah menyimak uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah menjalankan perannya sebagai manajer dengan baik melalui pengembangan kurikulum, pemenuhan sarana prasarana, kerjasama yang baik antar guru dan pihak eksternal serta evaluasi manajemen yang

⁵⁰Teti Ratnawulan dkk., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar* (Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023). 26.

terstruktur dan berkelanjutan. Upaya-upaya tersebut menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh di sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Sebagai seorang administrator, kepala sekolah bertanggung jawab dalam memastikan kelancaran seluruh aktivitas administratif di lingkungan sekolah. Dalam menjalankan fungsi administrasi pendidikan, kepala sekolah dituntut mempunyai wawasan kepemimpinan tinggi, disertai sikap proaktif dan responsif terhadap dinamika serta perubahan yang terjadi dalam masyarakat, termasuk kebijakan di bidang pendidikan.⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah telah menjalankan peran tersebut dengan baik, khususnya dalam pengelolaan administrasi dan anggaran sekolah. Kepala sekolah turut memastikan kelancaran administrasi sekolah yang mencakup administrasi kesiswaan, ketenagaan, kurikulum, kearsipan, keuangan, serta sarana dan prasarana yang dikelola secara kolaboratif dengan melibatkan staf tata usaha dan para wakil kepala sekolah sesuai dengan bidang tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga menciptakan suasana belajar yang mendukung, kepala sekolah memastikan tersedianya sarana dan prasarana pendidikan memadai, seperti adanya

⁵¹Yusril Mahendra, Moh Rafiuddin dan Khoirina Badriyah, *Pemimpin Hebat “Kepala Sekolah Sebagai Acuan Pengembangan Pendidikan”* (Jawa Barat: Guepedia, 2023), 178.

cctv dan LCD disetiap kelas. Dalam pengelolaan keuangan, kepala sekolah menerapkan prinsip transparan dan akuntabel, termasuk dalam pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan sumber pendanaan lainnya.

Selain itu, SMA Negeri 2 Kandangan telah mengoptimalkan penerapan digitalisasi administrasi, di mana seluruh berkas dan dokumen disimpan secara digital melalui drive, sehingga lebih aman dan mudah diakses. Meskipun baru mencapai sekitar 80%, ke depannya diharapkan seluruh administrasi dapat sepenuhnya berbasis digital. Kehadiran Ruang GTK juga turut mendukung efektivitas pelaksanaan administrasi pembelajaran oleh para guru

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah menjalankan peran sebagai administrator dengan baik, kepala sekolah bertanggung jawab memastikan kelancaran administrasi didukung oleh staf tata usaha dan wakil kepala sekolah. Pengelolaan administrasi dan keuangan yang tertib, transparan dan akuntabel. Penerapan digitalisasi administrasi dan penyediaan sarana yang memadai turut mendukung peningkatan kinerja guru dan efisiensi manajemen sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab untuk merencanakan program supervisi akademik yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, melaksanakan supervisi dengan metode yang tepat dan menindaklanjuti hasil supervisi guna mendukung perkembangan profesional guru. Tugas dan fungsi supervisi ini bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang

ada di sekolah, termasuk guru.⁵²

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, diperoleh gambaran bahwa supervisi akademik telah dirancang secara terstruktur dalam Platform Merdeka Mengajar (PMM), kini telah bertransformasi menjadi Ruang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK). Melalui ruang GTK, tercermin berbagai aktivitas guru selama satu tahun, termasuk jadwal supervisi akademik yang mencakup kunjungan kelas. Mengingat jumlah guru yang cukup banyak, kepala sekolah membentuk tim supervisi yang terdiri dari wakil kepala sekolah dan guru senior untuk membantu pelaksanaan supervisi. Hasil supervisi ditindaklanjuti dengan pembinaan, baik melalui konsultasi langsung maupun diskusi dalam komunitas belajar (kombel). Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan setahun sekali dengan melibatkan tim penilai dari guru senior, menggunakan pendekatan serupa supervisi akademik. Upaya ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan. dalam pelaksanaan supervisi akademik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah melaksanakan supervisi akademik dan penilaian kinerja guru secara terstruktur dan kolaboratif melalui tim supervisi dan tindaklanjutnya dengan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pembelajaran.

⁵²Kementerian Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2007).

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, dilakukan pelaksanaan program-program yang telah dirancang secara sistematis dan berproses secara bertahap. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi guru, mengembangkan kurikulum dan implementasi pendidikan di sekolah.⁵³

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah telah menjalankan peran tersebut dengan baik, khususnya dalam merealisasikan visi dan misi sekolah melalui upaya membangun lingkungan sekolah nyaman dan memastikan seluruh warga sekolah memahami serta menginternalisasi visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Seluruh program sekolah dirancang untuk mendukung pencapaian visi dan misi tersebut.

Dari sisi kepribadian, kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan dinilai memiliki integritas dan keteladanan yang tinggi, ditandai dengan sikap disiplin, ramah, terbuka dan senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kesimpulannya adalah kepala sekolah sebagai pemimpin di SMA Negeri 2 Kandangan telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah mampu merealisasikan visi dan misi sekolah melalui

⁵³Azharuddin, "Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 03, No. 02 (Desember, 2020): 163-164.

penciptaan lingkungan nyaman, komunikasi efektif dan pelibatan aktif seluruh warga sekolah. Tak hanya itu, kepala sekolah menunjukkan integritas dan keteladanan dalam kepemimpinannya.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator, perlu mengembangkan strategi efektif, seperti menjalin interaksi kondusif, menunjukkan sikap teladan dan menciptakan pendekatan pembelajaran kreatif. Sebagai pemimpin yang mendorong transformasi, kepala sekolah dituntut mampu mengimplementasikan berbagai pembaruan untuk membangun atmosfer pendidikan yang dinamis dan berkualitas.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, dalam hal program dan kegiatan sekolah dikembangkan secara kolaboratif dengan melibatkan tim, terdiri dari wakil kepala sekolah, dewan guru dan elemen pendukung lainnya, dengan tujuan utama untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah mendorong pembelajaran kreatif, seperti penggunaan PowerPoint dan video oleh guru saat mengajar. Kepala sekolah turut meningkatkan sarana dan prasarana, seperti menyediakan Ruang GTK yang dilengkapi fasilitas teknologi untuk guru, pemasangan LCD di setiap ruang kelas dan perencanaan instalasi CCTV di seluruh kelas pada akhir tahun 2025. Kepala sekolah mendorong peningkatan kompetensi guru secara mandiri melalui pelatihan daring, seperti lewat Ruang GTK, WhatsApp,

⁵⁴Teti Ratnawulan dkk., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar* (Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023). 33.

atau Telegram dan mewajibkan guru mengikuti pelatihan luar daerah untuk berbagi hasilnya kepada rekan guru lainnya. Dari sisi hubungan dengan siswa dan orang tua, kepala sekolah juga membangun budaya positif seperti tradisi salaman pagi dan menjalin komunikasi aktif dengan orang tua melalui grup WhatsApp sebagai bentuk keterlibatan bersama dalam mendukung perkembangan siswa.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah menjalankan peran inovatornya dengan menciptakan gagasan baru, seperti mendorong pembelajaran kreatif, peningkatan sarana prasarana berbasis teknologi, pengembangan kompetensi guru, komunikasi aktif dengan siswa dan orang tua demi mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi efektif untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat diberikan melalui menciptakan lingkungan sekolah nyaman, penciptaan suasana kerja kondusif, penegakan disiplin, pemberian dorongan dan penghargaan yang tepat.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, dalam menjalankan perannya kepala sekolah menerapkan berbagai strategi, di antaranya menciptakan lingkungan sekolah nyaman, memperhatikan kesejahteraan guru dan

⁵⁵Teti Ratnawulan dkk., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar* (Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023). 33.

membangun komunikasi aktif agar dapat bekerja secara optimal. Dalam menangani permasalahan siswa, diterapkan sistem penyelesaian bertahap. Kepala sekolah juga secara konsisten memberikan motivasi kepada warga sekolah, baik melalui sambutan saat menjadi pembina upacara maupun dalam grup whatsapp, yang selalu disisipi pesan-pesan moral dan religius. Selain itu, beliau menerapkan sistem *reward and punishment* tercermin melalui evaluasi kinerja bulanan, khususnya pada aspek kehadiran.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Kandangan telah menjalankan perannya sebagai motivator dengan baik melalui strategi holistik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan kesejahteraan guru, memberikan motivasi kepada warga sekolah dan menerapkan sistem *reward and punishment* yang adil dan berbasis kinerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Beberapa faktor memengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi faktor pendukung dan faktor penghambat, keduanya saling berkaitan dan perlu diseimbangkan demi kemajuan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah beberapa faktor memengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

a. Faktor Pendukung Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Faktor-faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

- 1) Kepribadian. Kepala sekolah harus menjadi figur yang memiliki integritas,

dengan menunjukkan sikap disiplin, adil dan bertanggung jawab, kepala sekolah dapat memberikan teladan yang baik bagi guru-guru di bawah kepemimpinannya

- 2) Pengembangan profesi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program seperti pelatihan, *workshop* atau penataran. Tak hanya itu, kepala sekolah juga dapat memberikan akses kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.
- 3) Hubungan dan komunikasi. Membangun kedekatan dan kerja sama yang selaras antara kepala sekolah dan guru sangatlah penting, melalui komunikasi terbuka dan dua arah, guna menciptakan lingkungan kerja inklusif dan nyaman, mendorong motivasi serta koordinasi dalam pelaksanaan program sekolah. Tak hanya itu, peran kepala sekolah sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat juga penting untuk membangun sinergi dengan orang tua, komite sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya, mendukung penyediaan fasilitas, pengawasan kegiatan belajar, serta peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.
- 4) Kesejahteraan. Kesejahteraan guru, baik finansial maupun non-finansial, berpengaruh besar terhadap semangat kerja. Dengan demikian, kepala sekolah perlu meningkatkan insentif, memberi penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar loyalitas dan komitmen guru semakin meningkat.
- 5) Iklim kerja. Kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan iklim kerja kondusif melalui kolaborasi, saling menghormati dan kerja tim, serta

menyediakan fasilitas pendukung agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berinovasi.

- 6) Pemberian motivasi. Kepala sekolah sebagai motivator perlu memberikan dorongan moral dan emosional kepada guru. Ini bisa dilakukan melalui penghargaan, pengakuan atas prestasi atau sekadar memberikan ucapan terima kasih atas dedikasi mereka. Motivasi diberikan secara konsisten akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan lebih berdedikasi.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh gambaran bahwa faktor-faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandungan mencakup berbagai aspek penting. Kepala sekolah memiliki kepribadian yang baik dan landasan pendidikan karakter yang kuat, sehingga menjadi teladan bagi warga sekolah. Kepala sekolah rutin mengadakan pelatihan bagi guru, seperti *In House Training* (IHT), dan mendorong pemanfaatan aplikasi seperti Ruang GTK untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri, dengan tetap menekankan pentingnya kemauan guru itu sendiri untuk meningkatkan kompetensinya. Kepala sekolah memberikan penghargaan atau motivasi tidak selalu dalam bentuk benda, tetapi juga melalui ucapan terima kasih dan apresiasi langsung atas upaya guru, seperti saat menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan. Hal ini mencerminkan perhatian dan penghargaan beliau terhadap dedikasi para guru. Dari aspek fasilitas, sekolah telah memiliki sarana yang memadai, antara lain LCD di setiap ruang kelas yang mendukung proses

⁵⁶Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty dan Mochamad Mochklas. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021). 53-55.

pembelajaran berbasis teknologi. Terciptanya harmonisasi di lingkungan kerja tercermin melalui komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru, serta melalui kegiatan kebersamaan seperti *gathering* atau arisan yang turut mempererat hubungan di antaranya. Selain itu, dukungan dari pihak eksternal juga menjadi faktor penting, seperti keterlibatan orang tua dalam rapat sekolah dan sumbangan sukarela untuk menunjang fasilitas pendidikan. Di samping itu, kerja sama dengan lembaga pendidikan seperti Institut Darul Ulum Kandangan turut berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat berbagai faktor saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan. Kesimpulan ini sejalan dengan kajian teori dalam buku "Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru" pada Bab II, dan diperkuat oleh hasil wawancara dengan para informan, terdapat berbagai faktor yang saling melengkapi, seperti kepribadian baik dan keteladanan kepala sekolah, penyelenggaraan pelatihan, kemauan guru untuk berkembang, pemberian apresiasi, motivasi maupun penghargaan, sarana dan prasarana yang memadai, hubungan harmonis, serta dukungan pihak eksternal, menjadi kunci dalam peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.

b. Faktor Penghambat Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kandangan.

Faktor-faktor penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

- 1) Motivasi guru rendah. Guru dengan motivasi rendah cenderung kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Ini dapat menghambat upaya kepala sekolah untuk mendorong peningkatan kinerja. Motivasi rendah bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan, ketidakpuasan terhadap lingkungan.
- 2) Terbatasnya media pembelajaran. Keterbatasan media pembelajaran seperti kurangnya fasilitas teknologi atau alat bantu mengajar, membatasi kurangnya kemampuan guru untuk menyampaikan materi secara kreatif dan efektif.
- 3) Tantangan penguasaan teknologi pendidikan di kalangan guru. Dalam era digital, kemampuan menguasai teknologi pendidikan menjadi kebutuhan penting. Ketidakmampuan sebagian besar guru dalam memanfaatkan teknologi dapat menghambat penerapan metode pembelajaran modern, terutama dalam pembelajaran daring.
- 4) Minimnya penyelenggaraan kegiatan pelatihan bagi guru. Minimnya kegiatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi guru menjadi salah satu hambatan utama. Agar keterampilan dan pengetahuan guru berkembang, kepala sekolah perlu menyelenggarakan pelatihan secara rutin, baik melalui sekolah maupun bekerja sama dengan pihak eksternal.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara mengenai faktor-faktor penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kandangan, diperoleh gambaran bahwa terdapat beberapa tantangan, seperti penempatan guru tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Kondisi ini umumnya terjadi karena

⁵⁷Jeihan Zhahira, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal Of Educational Research* 01, No. 01 (Juni, 2022): 96.

tuntutan administratif untuk memenuhi persyaratan tunjangan sertifikasi, berkaitan langsung dengan kesejahteraan guru. Selain itu, keterbatasan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) juga menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis digital. Faktor lainnya meliputi kurangnya dukungan dan partisipasi dari orang tua siswa, kondisi kesehatan guru kurang prima dan kesejahteraan guru belum optimal. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, kepala sekolah dan guru berupaya menjalin kerja sama yang baik, memberikan motivasi, keteladanan dan penugasan sesuai dengan kompetensi guru. Pelatihan seperti Bimbingan Teknis (Bimtek) atau *In House Training* (IHT) sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan tidak ditemukan faktor penghambat yang signifikan di SMA Negeri 2 Kandangan, sebagaimana telah dijelaskan pada Bab II kajian teori. Namun demikian, tetap terdapat sejumlah hambatan dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, seperti guru mengajar di luar kompetensinya, keterbatasan guru dalam penguasaan teknologi, kurangnya dukungan dari berbagai pihak seperti rendahnya partisipasi orang tua siswa, kondisi kesehatan guru kurang prima dan aspek kesejahteraan belum sepenuhnya terpenuhi.