

PRINSIP KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 011 SAMARINDA SEBERANG

Siti Rahmita*, Kautsar Eka Wardana

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

*Korespondensi penulis: Sitirahmita03@gmail.com

Abstract

Effectiveness of leadership creates a conducive work environment and increases teachers' motivation and performance. The research used in this study is a qualitative description approach. The data was collected by interview, observation, and documentation methods. The subjects of this research were principals and teachers at SD Negeri 011 Samarinda Seberang. The results showed that principals who apply the principles of participative, democratic and transformational can have a positive influence on teacher performance, providing space for teachers to make decisions and increasing a sense of responsibility. In addition, principals who apply effective leadership principles, as well as transparent communication between principals and teachers and create a positive work climate will make teachers feel supported and valued. Structured training and professional development also have a significant effect on improving teacher competence and productivity. These results showed an improvement in teachers' performance as well as an improvement in quality education in SD Negeri 011 Samarinda Seberang.

Keywords: *Effectiveness, Leadership, Teacher performance, Leadership principles.*

Abstrak

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja para guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan para guru di SD Negeri 011 Samarinda Seberang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif, demokratis serta transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, memberikan ruang kepada para guru dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Selain itu, kepala sekolah yang menerapkan prinsip kepemimpinan yang efektif, juga menerapkan komunikasi yang transparan antara kepala sekolah dan para guru dan menciptakan iklim kerja yang positif akan membuat guru merasa didukung dan dihargai. Pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur juga memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas guru. Hasil ini menunjukkan peningkatan kinerja guru secara langsung membawa kualitas pendidikan di SD Negeri 011 Samarinda Seberang meningkat.

Kata kunci: Efektifitas, Kepemimpinan, Kinerja guru, Prinsip kepemimpinan,

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif berperan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar maupun lembaga pendidikan lainnya.

Di lingkungan sekolah, pemimpin sekolah atau yang dipanggil kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memotivasi guru-guru agar dapat

memberikan performa terbaiknya. Prinsip-prinsip kepemimpinan yang diterapkan secara tepat tidak hanya akan mempengaruhi keberhasilan guru dalam proses belajar-mengajar, tetap juga berdampak langsung pada hasil pendidikan yang di capai oleh siswa.

SD Negeri 011 Samarinda Seberang, yang berlokasi di Jalan Mas Penghulu RT. 01 No. 10, Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, merupakan salah satu institusi pendidikan dasar yang berkomitmen untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Namun seperti sekolah lainnya, banyak tantangan yang dihadapi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah ini ada kinerja gurunya, yang sangat dipengaruhi oleh gaya dan pinsip kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan di sekolah tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola administrasi, tetapi juga bagaimana seorang kepala sekolah mampu memotivasi, membimbing, dan memberikan arahan yang jelas kepada para guru. Di SD Negeri 011 Samarinda Seberang, kinerja guru menjadi salah satu aspek krusial yang sangat mempengaruhi proses belajar mengajar, namun kepala sekolah belum sepenuhnya mampu memotivasi, dan membimbing para guru. Oleh karena itu, penerapan prinsip kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif meliputi kemampuan komunikasi yang baik, pemahaman terhadap kebutuhan guru, serta kemampuan untuk membangun

kerjasama tim yang solid. Kepala sekolah yang sukses tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai mentor dan fasilitator bagi guru dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Pendekatan yang transparan, inklusif dan berfokus pada pemberdayaan individu adalah kunci utama dalam mendorong motivasi dan komitmen guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan yang tepat, SD Negeri 011 Samarinda Seberang dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi, semangat kerja, serta rasa tanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Peningkatan kinerja guru ini diharapkan berdampak langsung pada hasil belajar siswa, yang menjadi indikator utama keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan tentang:

1. Prinsip kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang
2. Dampak prinsip kepemimpinan tersebut terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
3. Rekomendasi untuk memperbaiki kinerja guru melalui kepemimpinan yang lebih efektif.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan prinsip kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui penjelasan cara pandang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat pada lingkungan sosial, dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan khususnya di lingkungan sekolah negeri. Selain itu, melalui penelitian ini, informasi terkait cara penerapan prinsip kepemimpinan yang efektif juga digali sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SD Negeri 011 Samarinda Seberang, Jalan Mas Penghulu RT. 01 No. 10 Kelurahan Mesjid Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif.

Subjek dalam penelitian ini diantaranya Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang sebagai pemimpin yang diobservasi, guru-guru yang mengajar di SD Negeri 011 Samarinda Seberang yang berjumlah 17 orang, dan 355 peserta didik sebagai bagian dari pengamatan terhadap dampak kinerja guru. Perolehan data dilakukan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi dideskripsikan sebagai berikut.

1. Wawancara mendalam, yang dilakukan kepada kepala sekolah dan beberapa guru.
2. Observasi, yang dilakukan untuk mengamati interaksi yang terjadi selama penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data dokumen seperti rapor kinerja guru, catatan rapat, dan laporan evaluasi kinerja yang relevan.

Instrumen penilaian dalam penelitian ini yaitu panduan wawancara yang disusun berdasarkan indikator-indikator prinsip kepemimpinan efektif, lembar observasi untuk mencatat perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan tanggapan guru selama kegiatan sekolah, dan dokumentasi untuk melihat laporan dan data resmi yang terkait dengan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku dan pemikiran orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin biasanya memiliki visi dan misi

yang jelas, kemampuan untuk memotivasi, serta keterampilan komunikasi yang baik.(Heriyono et al., 2021) Kepemimpinan juga melibatkan pengambilan keputusan yang strategis, manajemen konflik, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang harmonis.(Aditama, 2020) Kepemimpinan efektif adalah sebuah perjalanan yang dimulai dari kepemimpinan diri, bergerak maju ke kepemimpinan individu ke individu, lalu kepemimpinan tim, dan berakhir di kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan yang jelas, bisa diajarkan, dan bersedia untuk berbagi serta mengajarkan kepada orang lain, khususnya kepada orang-orang yang bekerja dengan mereka merupakan ciri-ciri pemimpin yang efektif. (Lelo Sintani et al., 2022)

Kepemimpinan merupakan bagian dari aspek penting dalam setiap organisasi dan manajemen. Dalam sebuah konteks pendidikan tinggi, pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan menjadi sangat penting. Setiap individu memiliki gaya dan prinsip kepemimpinan yang unik yang dipengaruhi oleh latar belakang, pengalaman dan juga nilai-nilai pribadi pemimpin tersebut.(Wahjono, 2022) Oleh karena itu menentukan prinsip kepemimpinan diri sendiri penting untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa depan.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan arah pengembangan sekolah dan juga pada keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin pengelola administrasi, namun juga menjadi motor penggerak utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, lingkungan sekolah, dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan merupakan konteks yang kompleks dan telah menjadi subjek berbagai teori yang berusaha menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut adalah beberapa teori kepemimpinan yang paling dikenal: (Sunarso, 2023)

1. Teori sifat

Teori ini menekankan pada faktor genetik, sehingga asumsi dalam teori ini yaitu keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat khusus yang dimilikinya sejak lahir. Sifat khusus inilah yang membuat pemimpin berbeda dengan orang lain. Menurut teori ini intinya pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk dan direkrut. Namun, saat ini teori ini dianggap kurang akurat, Karena banyak pemimpin yang berhasil walaupun tidak dilahirkan dengan sifat-sifat yang disebutkan tadi dan juga banyak pemimpin yang gagal walaupun lahir dari genetik yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan tidak mampu menggambarkan hubungan dan situasi pekerjaan antara bawahan dan atasan.

2. Teori Perilaku

Teori ini berfokus pada sifat pemimpin kearah tindakan atau perilaku mereka. Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan adalah Sesuatu yang dapat dipelajari dan dikembangkan melalui penanaman dan pelatihan. Teori ini mengidentifikasi pada dua gaya, yaitu kepemimpinan yang berfokus pada tugas dan kepemimpinan yang berfokus pada rakyat (Usman, 2019). Pemimpin ini selalu mencoba untuk melakukan hal terbaik untuk bawahannya, (Sunarso, 2023).

3. Teori Situasional

Teori ini berpendapat bahwa tidak ada teori yang paling efektif dalam segala situasi. Pemimpin yang baik akan

menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan situasi dan pengikutnya. Salah satu model paling terkenal dalam teori ini adalah model kepemimpinan Hesley-Blmchard, yang membedakan antara empat gaya kepemimpinan, yaitu: memberi petunjuk, membimbing, mendukung dan mendelegasikan (Faturahman, 2019). Teori situasional dianggap sebagai pendekatan ideal untuk menjelaskan hubungan pemimpin, bawahan dan situasi sehingga perlu mengembangkan kemampuan dalam mendiagnosa situasi dan menerapkan bentuk kepemimpinan yang dibutuhkan yang sesuai dengan permintaan lingkungan dan karakteristik individu dari para bawahan (Sunarso, 2023).

4. Teori Transaksional

Kepimpinan transaksional didasarkan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi pengikut. Model ini efektif untuk organisasi yang sangat terstruktur dan memiliki tugas rutin dalam jangka pendek, namun teori ini dianggap kurang meninspirasi (Dila, 2022). Kepemimpinan transformasional akan membawa organisasi ke arah masa depan dengan proses dan tingkat prestasi yang secara nyata berbeda (Sunarso, 2023).

5. Teori Transformasional

Teori ini mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya mengelola pengikut, tetapi juga menginspirasi mereka untuk dapat mencapai lebih dari yang diharapkan. Pemimpin ini dikenal dengan kemampuan mereka menciptakan visi, memberi motivasi dan mendorong inovasi. Teori ini relevan dengan lingkungan dinami dan membutuhkan perubahan, dimana pemimpin perlu membawa semangat visi dan misi (Ghufron, 2020).

6. Teori Kharismatik

Teori kharismatik dideskripsikan sebagai pemimpin yang digambarkan sebagai simbol, komunikasi nonverbal, visi, kemampuan menginspirasi, kepercayaan diri dan kemampuan persuasif yang luar biasa yang dapat mempengaruhi para pengikutnya melalui komunikasi yang memunculkan harapan dan kinerja yang tinggi. Selain itu, pemimpin dapat mengemukakan keyakinan bahwa pengikutnya mampu mewujudkan harapan tersebut sehingga menciptakan kondisi yang semakin meningkatkan keyakinan dan harga diri dari pengikutnya (Sunarso, 2023).

Prinsip Kepemimpinan yang Efektif

Dalam menentukan prinsip kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu menjawab tujuh pertanyaan berikut:

1. Siapa yang mempengaruhi kehidupan Anda yang telah memberikan dampak positif bagi kehidupan Anda? Apa yang Anda pelajari dari mereka tentang kepemimpinan?
2. Pikirkan tujuan hidup Anda. Mengapa saat ini Anda ada disini, dan apa yang ingin Anda capai?
3. Apa nilai-nilai utama yang memandu Anda dalam menjalani hidup ini untuk mencapai tujuan?
4. Apa yang Anda pelajari dari pemimpin terdahulu, tujuan hidup, nilai-nilai utama, dan apa keyakinan tentang memimpin dan memotivasi?
5. Apa yang bisa diharapkan oleh anggota tim/ orang-orang disekitar pada diri Anda?
6. Apa harapan Anda terhadap anggota tim/ orang-orang disekitar?
7. Bagaimana Anda akan memberikan contoh/teladan kepada anggota tim?¹

¹ (Leading At a Higher Level, n.d.)

Figur Kepemimpinan

Ketika seseorang ditanya tentang siapa yang memberikan dampak yang paling besar bagi kehidupannya, maka sebagian besar orang akan menjawab orangtua, kakek-nenek, saudara, teman atau guru, walaupun mungkin ada beberapa orang yang menjawab atasan atau pimpinan mereka, namun itu sepertinya sangat sedikit. Hal demikian karena orangtua, kakek-nenek, saudara, teman dan guru dalam memberikan contoh figure dalam kehidupan seseorang ada ikatan emosional yang kuat, durasi interaksi yang panjang, serta peran mereka dalam pembentukan nilai-nilai dasar. Sedangkan pemimpin atau atasan hanya memberikan contoh-contoh dalam konteks profesional, pengaruh mereka lebih terbatas dibanding dengan pengaruh yang berasal dari keluarga.

Tujuan Hidup

Menentukan tujuan hidup merupakan langkah awal dalam memimpin. Memimpin tidak hanya dilakukan oleh atasan atau pimpinan saja, karena dalam sebuah hadits disebutkan bahwa setiap individu merupakan seorang pemimpin, yaitu memimpin dirinya sendiri dalam menentukan arah dan tujuan hidup (Tampubolon, 2022). Kepemimpinan yang sukses selalu dimulai dengan tujuan jelas dan terarah. Tanpa itu cenderung pemimpin akan kehilangan arah dan tidak maksimal memandu timnya untuk menuju pencapaian yang signifikan. Dalam dunia kepemimpinan tujuan hidup ibarat kompas yang menentukan arah, prioritas dan keputusan. Tujuan ini memberikan pemimpin panduan dalam menentukan strategi, membentuk visi, serta memberikan makna dan arah atas setiap tindakan (Lino & AMKL, 2023).

Nilai-nilai Utama

Nilai-nilai utama atau nilai-nilai kebaikan yang tertanam dalam diri seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Nilai-nilai tersebut merupakan prinsip atau keyakinan mendasar yang menjadi pedoman hidup dan dalam konteks kepemimpinan, nilai-nilai ini mempengaruhi cara seseorang bertindak, berkomunikasi serta mempengaruhi produktivitas. Selain itu, nilai-nilai utama mempengaruhi kepemimpinan karena mereka membentuk dasar dari segi tindakan dan keputusan yang diambil seorang pemimpin. Mereka membangun kepercayaan, menentukan arah visi, menciptakan budaya dan memberi kekuatan untuk menghadapi tantangan dengan integritas. Nilai-nilai tersebut tidak hanya mencerminkan kepribadian pemimpin tetapi juga menentukan efektivitas kepemimpinannya.

Apa yang Dipelajari dari Pemimpin Terdahulu

Dalam menentukan prinsip kepemimpinan, mengingat atau mengambil pelajaran dari pemimpin terdahulu merupakan salah satu hal penting, karena darihal itu kita akan mendapat pelajaran dari pengalaman, menjadi teladan sukses dan kegagalan, memahami konteks social, politik, dan budaya dari masa lalu, memperkuat pengembangan nilai dan etika, menggabungkan inovasi baru dan tradisi, serta bisa menjadi inspirasi dan motivasi. Memahami prinsip kepemimpinan dari sejarah memberikan landasan yang kuat bagi pemimpin untuk bergerak maju dengan pengetahuan dan kebijaksanaan yang lebih mendalam(Iswahyudi et al., 2023).

Apa yang Diharapkan Orang-orang

Mengetahui apa yang diharapkan orang terhadap seorang pemimpin sangatlah penting dalam prinsip kepemimpinan, karena hal ini akan mempengaruhi cara seorang pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi, dan membangun hubungan yang efektif(Sitorus, 2020). Ada beberapa alasan spesifik yang mendasari kita harus mengetahui apa yang diharapkan orang terhadap pemimpin, antara lain: a) membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat, b) meningkatkan motivasi dan keterlibatan, c) memudahkan pengambilan keputusan yang tepat, d) mengurangi konflik dan miskomunikasi, e) memperkuat visi dan tujuan bersama, f) menjadi pemimpin yang adaptif, g) menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kelompok, h) meningkatkan keberhasilan jangka panjang(Mulyasa, 2022a).

Mengetahui harapan orang-orang di sekitar kita memberikan banyak manfaat, baik dalam meningkatkan kinerja, membangun hubungan yang sehat, maupun memfasilitasi komunikasi yang efektif. Hal ini memungkinkan kita untuk memenuhi harapan tersebut dengan lebih baik, menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif, dan meminimalisir potensi konflik atau kesalahpahaman. Dalam konteks kepemimpinan, hal ini sangat penting untuk memastikan kepemimpinan yang efektif dan produktivitas tim yang optimal.

Apa yang Diharapkan dari Orang-orang

Karena memimpin adalah sebuah proses bermitra, maka wajib bagi pemimpin untuk memberitahukan kepada orang-orang sekitar tentang apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini akan memberikan mereka gambaran seperti apa perilaku mereka dibawah kepemimpinan.(*Leading At a Higher Level*, n.d.) Mengetahui apa yang diharapkan

dari orang-orang sekitar adalah elemen kunci dalam kepemimpinan yang efektif. Hal ini membantu pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai tujuan bersama. Dengan memahami ekspektasi, pemimpin dapat beradaptasi dengan lebih baik dan mengambil keputusan yang lebih tepat sehingga tujuan organisasi mudah dicapai (Mulyasa, 2022b).

Bagaimana Memberikan Contoh

Prinsip kepemimpinan selanjutnya adalah memberikan contoh untuk nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan. Seorang pemimpin harus memberikan contoh dari hal-hal yang dia harapkan dari orang-orang sekitar agar dia dapat ditiru dan dicontoh. Sebagaimana yang sudah diketahui, bahwa manusia belajar dari perilaku yang dilihat bukan dari perkataan yang didengar. (*Leading At a Higher Level*, n.d.) Memberikan contoh adalah salah satu aspek terpenting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang menunjukkan perilaku yang diharapkan dan nilai-nilai yang dipegang dapat membangun kepercayaan, meningkatkan moral, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Tindakan pemimpin akan mempengaruhi cara anggota tim berperilaku dan berinteraksi serta menjadi contoh yang baik (Muktamar et al., 2023).

Prinsip Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci sukses bagi setiap organisasi, tim, atau proyek. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Prinsip kepemimpinan efektif itu banyak dan terus berkembang. Namun, beberapa prinsip dasar yang sering

disebut antara lain: (Deswita & Asmendri, 2022).

1. **Visi yang Jelas**, kepemimpinan dimulai dari visi yang jelas dengan tujuan yang ingin dicapai. Visi harus menginspirasi dan menjadi panduan bagi tim.
2. **Komunikasi yang Efektif**, komunikasi dua arah yang terbuka dan jujur sangat penting. Pemimpin yang baik adalah pendengar yang baik dan juga pandai menyampaikan pesan.
3. **Integritas**, kepercayaan adalah pondasi kepemimpinan. Tunjukkan integritas dalam tindakan dan ucapan.
4. **Motivasi**, ciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Kenali dan hargai kontribusi setiap anggota tim.
5. **Fleksibilitas**, dunia terus berubah maka pemimpin harus iap beradaptasi dengan perubahan.
6. **Fokus pada Nilai**, tetap fokus pada tujuan akhir dan ukur kemajuan secara teratur.
7. **Belajar Terus-menerus**, kepemimpinan merupakan perjalanan seumur hidup. Maka seorang pemimpin harus selalu belajar dan mengembangkan diri.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal menyangkut diperlukannya pendidikan yang berkualitas di sekolah, usaha dalam meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah dan strategi mengelola sekolah secara efektif. Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu berikut:

1. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-

- norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
2. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya, dan bersedia memberikan bantuan.
 3. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
 4. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
 5. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
 6. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah. (Sudrajat, 2023)

Dari berbagai teori dan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan untuk menjadi pemimpin yang efektif harus mampu menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan diri sendiri dan konteks organisasi.

Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Menurut Robbins (2006), kinerja individu dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja guru (Damanik, 2019). Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas hingga penilaian hasil belajar peserta didik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi pada guru, motivasi untuk mengajar, belajar dan berkembang, sarana dan prasarana yang mendukung. (Fatimah et al., 2022) Adapun beberapa cara dalam meningkatkan kinerja guru

diantaranya kegiatan pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi yang adil, dukungan administrasi, dan komunitas profesional

Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 011 Samarinda Seberang

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, kepemimpinan yang ada di SD Negeri 011 Samarinda Seberang yang dipimpin oleh Bpk. Firman, S.Pd sudah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif yang disukai oleh para guru, selain itu kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang adalah kepemimpinan demokratis dan transformasional. Hal ini dapat dilihat saat penelitian di lapangan dengan bukti antara lain; 1) Rapat bersama para guru, kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan sekolah. 2) Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan. 3) Terjalannya komunikasi yang transparan antara kepala sekolah dan para guru baik secara individu ataupun kelompok. 4) Apabila ada permasalahan yang dihadapi sekolah, kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang selalu mendiskusikan dengan para guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang juga menjadi tameng dalam konflik yang dihadapi.

Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang selalu memperhatikan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dengan berusaha menciptakan suasana yang harmonis, saling percaya, saling menghargai, rasa bersahabat dan hormat. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi lapangan bahwa kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang sering berkunjung ke

ruang guru untuk sekedar berbincang-bincang ringan dengan para guru dan mendengarkan keluh kesah yang dirasakan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Dalam fungsinya sebagai organisator, kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang sudah menerapkan organisasi yang efektif, yaitu perintah secara langsung melalui teladan. Karena perintah secara langsung melalui teladan oleh kepala sekolah dianggap sangat efektif, sehingga memberikan efek instan kepada para guru, tenaga kependidikan dan juga peserta didik untuk meniru keteladanan kepala sekolah. Hal ini dibuktikan ketika observasi ketika itu Jumat pagi, kepala sekolah melakukan bersih-bersih rumput dan tanaman liar, dengan demikian para guru dan peserta didik langsung ikut melaksanakan bersih-bersih.

Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang juga sudah menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu kemampuan untuk menciptakan visi, memberi motivasi dan mendorong inovasi serta membimbing dan memotivasi para guru untuk bisa lebih dari yang diharapkan. Hal ini dibuktikan ketika observasi dilapangan, kepala sekolah memberikan motivasi penuh kepada para guru yang berkompetensi untuk mendaftar sebagai guru penggerak dan juga mendukung para guru yang ingin mendaftar menjadi guru pamong PPG. Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang memberikan motivasi dan dukungan penuh tanpa mempersulit dengan alasan yang tidak jelas.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang merupakan penggerak utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Beberapa strategi yang dilakukan antara lain pembinaan disiplin, kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang sudah menegakkan disiplin kepada para guru dan tenaga kependidikan dengan cara menghimbau untuk datang lebih dahulu dibanding peserta didik. Pemberian motivasi kepada para guru dengan cara yang disesuaikan dengan karakter guru. Ada yang dimotivasi dengan pemberian pujian ada pula yang dimotivasi dengan pemberian tantangan berupa tugas tambahan.

Kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang juga memberikan bimbingan dan arahan dalam meningkatkan keprofesionalan guru dengan melaksanakan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) setiap bulan. Selain itu, dilakukan pula kegiatan yang mengundang narasumber yang berpengalaman untuk melaksanakan *IHT*. Kegiatan supervisi, penguasaan dan pengendalian serta refleksi juga dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar dan pengembangan akademik.

KESIMPULAN

Prinsip kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 011 Samarinda Seberang yang terlihat dalam bentuk kepemimpinan yang demokratis dan juga transformasional, terlihat dari kepemimpinan sering menyerap aspirasi dari guru dan tenaga kependidikan, tidak gegabah dalam mengambil keputusan, menjalin komunikasi yang transparan dan selalu mengajak guru serta tenaga kependidikan bermusyawarah dalam menghadapi konflik. Selain itu, strategi yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 011 Samarinda Seberang yaitu pembinaan

disiplin, pemberian motivasi, rutin setiap bulan melaksanakan KKG, melaksanakan IHT dengan mengundang narasumber ahli dan melaksanakan supervise dan refleksi. Bentuk kepemimpinan dan strategi yang diterapkan ini membawa kualitas pendidikan di SD Negeri 011 Samarinda Seberang meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada kepala sekolah dan para guru SD Negeri 011 Samarinda Seberang yang telah memberikan bantuan dan dukungan penuh sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu. Terima kasih juga saya sampaikan kepada bapak dosen UINSI Samarinda pengampu mata kuliah yang telah membimbing saya dalam penelitian ini. Tak ketinggalan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya terutama mama, yang selalu menghadirkan nama saya dalam setiap doa beliau sehingga saya dipermudah dalam menjalani kehidupan di dunia ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1-8
- Deswita, E., & Asmendri, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Berlandaskan Prinsip Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. *Anwarul*, 2(6), 529–548.
- Dila, B. A. (2022). Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 2(1), 55–66.
- Fatimah, T., Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Dan Menghambat Kinerja Guru (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 55–65.

- Faturahman, B. M. (2019). Teori Kepemimpinan Situasional 3-D. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(3), 204–217.
- Ghufron, G. (2020). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN: Leadership Theories. *Fenomena*, 19(1), 73–79.
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30.
- Istikomah, I. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 26–53.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Leading At a Higher Level*. (n.d.). <http://www.elexmedia.co.id>. www.leadingatahigherlevel.com
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., EI, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Lino, M. N., & AMKL, L. (2023). *Strategi Pembangunan (Peran Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Konsensus Strategi*

- Pada Instansi Pemerintah Timor Leste*). Mega Press Nusantara.
- Muktamar, A., Iswahyudi, M. S., Salong, A., Wote, A. Y. V., Rahmatiyah, R., Riyadi, S., Kusumawati, M., Rohaeti, L., & Leuwol, F. S. (2023). *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Konsep, Tantangan, dan Strategi di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mulyasa, H. E. (2022a). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, H. E. (2022b). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sudrajat, A. (2023). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 7245–7265.
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. IAIN SALATIGA.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 1–7.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Kepemimpinan*. Bahan Ajar Manajemen. Penerbit: ResearchGate. <https://www.researchgate.net>