

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Duwi Cahya¹, Safriza Putri Utami², Dearma Purba³, Rotua Sahat P Simanullang^{4*}

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi, Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Email : rotua@unimed.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2964>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history

Received: 29 Sept 2025

Revised: 05 Oct 2025

Accepted: 11 Oct 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, SMK.

Keywords:

Leadership, Principal, Teacher Performance, Vocational School.



Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur kepada kepala sekolah. Pertanyaan wawancara difokuskan pada visi kepemimpinan, strategi pembinaan, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta fasilitasi pengembangan kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki visi yang jelas dalam mengarahkan guru untuk tidak hanya melaksanakan kurikulum, tetapi juga menyiapkan peserta didik menghadapi dunia kerja. Kepala sekolah menjalankan supervisi secara rutin, memberikan apresiasi sederhana bagi guru berprestasi, serta mendukung partisipasi guru dalam pelatihan dan workshop. Keseluruhan strategi tersebut berdampak pada peningkatan disiplin, kreativitas, dan profesionalisme guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan mutu pendidikan.

This study aims to describe the leadership of the principal of SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba in improving teacher performance. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through semi-structured interviews with the school principal. The interview questions focused on leadership vision, coaching strategies, academic supervision, motivation, and facilitation of teacher competence development. The results of the study show that the principal has a clear vision in directing teachers not only to implement the curriculum but also to prepare students for the world of work. The principal conducts regular supervision, provides simple appreciation for outstanding teachers, and supports teacher participation in training and workshops. These strategies have led to improved discipline, creativity, and professionalism among teachers. Thus, the leadership of the principal at SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba plays an important role in creating a conducive work environment to enhance the quality of education.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Duwi Cahya, et al (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2964>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah itu sangat ditentukan oleh peran guru sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Namun, kinerja guru tidak terlepas dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dijalankan. Kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai manajer, pemimpin, sekaligus penggerak utama dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi, kedisiplinan, serta profesionalisme guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan teladan, bimbingan, serta arahan akan mendorong guru bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah.

SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah kejuruan tentu memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan mutu pendidikan. Contohnya dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, guru itu dituntut agar tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, demokratis, dan mampu membangun kerja sama dengan seluruh warga sekolah. Jadi, berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba dijalankan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi kepemimpinan yang efektif serta menjadi inspirasi bagi sekolah lain dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya untuk memahami fenomena secara mendalam melalui sudut pandang subjek penelitian, khususnya terkait kepemimpinan, supervisi akademik, pembinaan, serta motivasi guru. Sementara itu, kami juga memilih metode deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan kondisi yang terjadi di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat sesuai dengan data yang diperoleh.

Disini, objek penelitiannya adalah Kepala Sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba, yang mana beliau menjadi pusat perhatian dalam mengkaji peran dan tanggung jawabnya dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Adapun subjek penelitian itu sendiri juga berperan sebagai informan utama. Pemilihan kepala sekolah sebagai subjek ini juga didasarkan pada pertimbangan bahwasannya kepala sekolah ini memiliki pengalaman, pengetahuan, serta kewenangan langsung terkait kepemimpinan dan pengelolaan sekolah.

Untuk memperoleh data yang relevan tersebut, pada penelitian ini kami menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, sekaligus memberi ruang bagi informan untuk memberikan jawaban yang lebih luas dan mendalam. Pertanyaan dalam wawancara difokuskan pada empat aspek utama, yaitu kepemimpinan, supervisi akademik, pembinaan terhadap guru, dan upaya pemberian motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Konsep Kepemimpinan Menurut Para Ahli

Para ahli memberikan definisi kepemimpinan dengan penekanan yang berbeda-beda. Terry (1960) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Stogdill (1974) menekankan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2006) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan, sedangkan Kartini Kartono (2008) menyebutkan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan orang lain dengan sukarela.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berarti kemampuan dalam mengelola guru, staf, serta peserta didik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Teori Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu penentu utama keberhasilan pendidikan di sekolah. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, oleh karena itu, dalam dunia pendidikan hal ini tampak dari keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Sementara itu, Mulyasa (2009) menegaskan bahwa kinerja guru adalah perwujudan kemampuan profesional dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Artinya, kinerja guru mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selanjutnya, Uno (2011) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil integrasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan menunjukkan kinerja optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang baik.

SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba

SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba didirikan pada tahun 2000 di bawah naungan Yayasan Perguruan Rokita Sari. Kehadiran sekolah ini lahir dari kebutuhan masyarakat Bangun Purba dan sekitarnya untuk memiliki lembaga pendidikan kejuruan yang dapat mencetak lulusan siap kerja. Dengan jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, sekolah ini menyiapkan peserta didik agar memiliki keterampilan administrasi dan perkantoran yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern. Dalam perkembangannya, SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba ini dapat terus meningkatkan kualitas melalui pembaruan kurikulum, perbaikan fasilitas, serta peningkatan kompetensi guru. Predikat akreditasi yang baik menjadi bukti bahwasannya sekolah ini mampu memenuhi standar mutu pendidikan nasional. Namun, capaian ini tentu tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang berperan penting dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi seluruh warga sekolah.

Disini, Kepala Sekolah menjadi penggerak utama dalam perjalanan sejarah sekolah ini. Beliau tidak hanya bertugas menjalankan administrasi, tetapi juga menjadi pemimpin visioner yang membawa perubahan nyata. Melalui kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu, kepala sekolah tidak hanya berupaya menciptakan budaya kerja yang disiplin, profesional, dan penuh semangat kolaboratif. Jadi, Dengan menggunakan strategi seperti supervisi akademik, pemberian motivasi, serta fasilitasi pelatihan guru terbukti mendorong peningkatan kinerja pendidik.

Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, SMKS Rokita Sari 2 mampu menjaga eksistensinya sebagai salah satu sekolah swasta yang dipercaya masyarakat. Hal ini dapat membuat guru menjadi lebih termotivasi dalam mengajar, siswa mendapatkan pembelajaran yang lebih berkualitas, dan sekolah terus berkembang sesuai tuntutan zaman. Dengan demikian, Sejarah berdirinya sekolah ini tidak hanya bercerita tentang lembaga pendidikan, tetapi juga tentang peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk arah dan masa depan sekolah.

Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang Ibu terapkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMKS Rokita Sari 2?

Jawaban : Saya selaku Kepala Sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Saya berusaha menjadi teladan dalam hal disiplin, semangat, dan inovasi, sekaligus turut melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Saya percaya bahwa kepemimpinan yang membangun hubungan saling percaya dan memberikan ruang bagi guru untuk berkembang akan mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Sehingga, guru menjadi lebih semangat melakukan pembelajaran di sekolah, dan saya selaku Kepala Sekolah agar bisa menjadi contoh kepada guru dan dapat memberikan arahan yang baik untuk di jalankan di lapangan.

2. Strategi konkret apa yang Ibu lakukan untuk memotivasi guru agar lebih disiplin dan profesional dalam mengajar?

Jawaban : Beberapa strategi yang kami lakukan antara lain yaitu :

- a. Monitoring dan evaluasi rutin, disertai dengan umpan balik yang konstruktif
- b. Kami melakukan penilaian setiap 6 bulan sekali yang dinamakan Supervisi jika nilai Program pengembangan Kompetensi guru yang di dapat kan guru bagus maka akan di berikan penghargaan untuk guru berprestasi sebagai bentuk apresiasi.
- c. Pelatihan dan workshop berkala untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru.
- d. Pendekatan personal, yaitu berdialog langsung dengan guru yang mengalami kesulitan untuk mencari solusi bersama.

3. Apa tantangan terbesar yang Ibu hadapi dalam membina guru, dan bagaimana cara mengatasinya?
Jawaban : Tantangan terbesar yang saya hadapi dalam membina guru adalah perbedaan karakter dan tingkat motivasi guru, terutama dalam menghadapi perubahan, termasuk halnya dengan adaptasi teknologi. Nah, untuk mengatasi hal tersebut, saya perlu menerapkan pendekatan individual dan kolektif. Disini, saya memberikan bimbingan secara personal kepada guru yang kurang termotivasi, dan mengupayakan untuk menciptakan budaya kerja yang suportif melalui kolaborasi tim, sehingga mereka merasa didukung dan tidak sendiri dalam menghadapi tantangan.
4. Bagaimana cara Ibu mengevaluasi keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru?
Jawaban : Saya mengevaluasi keberhasilan kepemimpinan melalui beberapa indikator, antara lain:
 - a. Kinerja akademik siswa, yang merupakan cerminan dari kualitas pengajaran.
 - b. Kedisiplinan dan kehadiran guru.
 - c. Hasil observasi kelas dan supervisi.
 - d. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional.
 - e. Kepuasan guru dan siswa, yang saya peroleh dari survei atau diskusi terbuka.
5. Inovasi apa yang sudah dilakukan di sekolah ini agar kinerja guru terus meningkat, khususnya di era digital?
Jawaban : Ada beberapa inovasi yang sudah dilakukan agar kinerja guru terus meningkat, yaitu:
 - a. Pemanfaatan platform digital seperti Google Classroom dan e-learning internal sekolah untuk mendukung proses belajar-mengajar.
 - b. Pelatihan teknologi untuk guru, agar mereka lebih siap menghadapi perkembangan digital.
 - c. Pengembangan komunitas belajar guru (Teacher Learning Community) sebagai wadah berbagi pengetahuan dan praktik baik.
 - d. Digitalisasi administrasi dan penilaian, untuk efisiensi kerja dan transparansi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah di SMKS Rokita Sari 2 Bangun Purba berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yang tercermin dari upaya beliau menjadi teladan dalam disiplin, semangat, serta inovasi, sekaligus melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Strategi konkret yang dijalankan meliputi supervisi akademik rutin, pemberian apresiasi bagi guru berprestasi, pelatihan dan workshop berkala, serta pendekatan personal untuk membina guru yang kurang termotivasi.

Selain itu, inovasi dalam pemanfaatan teknologi digital seperti Google Classroom, e-learning internal, pelatihan teknologi, dan digitalisasi administrasi turut memperkuat profesionalisme guru. Dengan langkah-langkah tersebut, tercipta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga disiplin, kreativitas, dan profesionalisme guru dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bush, T. (2018). *Leadership and Management Development in Education*. London: Sage Publications.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Goleman, D. (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. New York: HarperCollins
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management*, 30(2), 95–110.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendikbud RI No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.