

Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 10 Mataram

Fahrizal M Ismail¹ Sawaludin² Lalu Sumardi³

Universitas Mataram, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia^{1,2,3}

Email: fahrizalrizal470@gmail.com¹

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana praktik supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi supervisi yang efektif, termasuk memberikan umpan balik konstruktif, mengorganisir pelatihan dan workshop, serta memberikan bimbingan intensif dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui keterampilan komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memotivasi dan memberikan penghargaan kepada guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan supervisi kepala sekolah secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, Kinerja Guru, SMPN 10 Mataram



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan penting dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, karena menjadi langkah utama dalam mempersiapkan kesuksesan di masa depan. Baharun (2016) menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya suatu bangsa untuk memajukan negaranya. Manusia memperoleh ilmu pengetahuan yang menjadi dasar perilaku dan sikap dalam kehidupan sehari-hari, yang pada gilirannya memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia serta kesejahteraan negara melalui pendidikan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat mempercepat proses pembudayaan bangsa. Jika pendidikan adalah hal utama dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tanggung jawab besar. Standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan, terutama peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan pengelolaan sekolah yang akuntabel itu sangat penting. Ungkapan ini didukung oleh penelitian Karwanto (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan, kinerja guru dan staf, hasil belajar siswa, serta dukungan masyarakat dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Kesuksesan pendidikan bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan membuat kebijakan, serta bekerja sama dengan guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru juga menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah karena mereka dekat dengan peserta didik. Rachma (2020) menyatakan bahwa guru sebagai tenaga pendidik menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru melalui pelatihan dan pendidikan profesi sangat dibutuhkan.

Masalah kinerja guru menjadi perhatian utama karena peran guru yang sentral dalam pendidikan. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Provinsi NTB, khususnya di kota Mataram. NTB menempati peringkat 33 dari 34 provinsi di Indonesia dalam hal pendidikan (Zamhuri, 2019). Kota Mataram sebagai pusat pendidikan utama di NTB memiliki SMP Negeri 10 Mataram yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan inovatif. Dalam penyelenggaraan pendidikan di SMPN 10 Mataram, peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi seluruh elemen sekolah sangat penting. Berdasarkan observasi selama praktek mengajar di SMPN 10 Mataram, ditemukan bahwa kinerja guru masih rendah, dengan beberapa guru sering tidak masuk. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bentuk dukungan dan pembinaan terhadap kinerja guru. Melalui supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik konstruktif, bimbingan, dan merancang program pengembangan profesional yang sesuai. Namun, pelaksanaan supervisi sering menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan dinamika hubungan interpersonal. Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram menjadi sangat relevan. Dengan memahami dinamika hubungan antara kepala sekolah dan guru, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas supervisi, diharapkan dapat ditemukan strategi dan solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram serta kontribusi positif bagi pengembangan sistem pendidikan nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus adalah dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan (Sugiyono 2022: 17). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, Observasi, wawancara, dan dokumentai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, Observasi, wawancara, dan dokumentai. Pengambilan data yang dilakukan dengan wawancara berupa wawancara semi struktur agar informan bisa menyampaikan informasi sebanyak-banyaknya dengan observasi dan bantuan dokumentasi kegiatan sebagai penunjangnya. Dokumen ini berupa gambar maupun dokumen lainya yang telah berlalu. Dokumen ini menjadi suatu penunjang dalam penelitian kualitatif sebagai bukti *real* dan kebasahan dari data yang didapatkan. Pada bahan penelitian ini peneliti mengambil data hasil dokumentasi dari SMPN 10 Mataram. Data yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara semi struktur agar informan bisa menyampaikan informasi sebanyak-banyaknya dengan observasi dan bantuan dokumentasi kegiatan sebagai penunjangnya. dan dokumentasi peneliti menggunakan teknik keabsahan data yaitu teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi waktu. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk penyederhanaan data yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Fadli, 2021). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023-April 2024.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram ditemukan beberapa point-point penting. Adapun point-point yang dimaksud di antaranya adalah 1) kemampuan komunikasi, 2) gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis, 3) pengawasan

dan evaluasi kerja, 4) program pengembangan profesional, dan 5) penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Point-point tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut:

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik merupakan salah satu aspek kunci dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor. Berdasarkan hasil wawancara, semua informan menyatakan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 10 Mataram memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik. Kepala sekolah selalu menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam membangun hubungan yang baik dengan guru, memberikan arahan, serta mengadakan refleksi dan evaluasi mingguan melalui workshop. Selain itu wakil kepala sekolah juga menegaskan bahwa kemampuan komunikasi kepala sekolah sangat membantu dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Seperti yang diungkapkan oleh Prastiwi (2023), komunikasi yang efektif adalah dasar dari kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim, menciptakan visi bersama, serta mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah SMP Negeri 10 Mataram memiliki komunikasi yang baik dalam berbagai hal termasuk dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah secara rutin mengadakan diskusi individu dengan setiap guru untuk memberikan umpan balik konstruktif dan mendengarkan masukan mereka. Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengadakan pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan profesional guru. Dengan cara ini, kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengawas, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Demokratis

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 10 Mataram. Salah satu pendekatan yang efektif dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis. Dan penerapan gaya kepemimpinan seperti ini telah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah SMPN 10 Mataram dalam hal meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap tujuan sekolah. Sejalan dengan pendapat Purwanto (2020) yang mengatakan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis, menekankan pada kolaborasi dan keterbukaan, memungkinkan kepala sekolah untuk mendengarkan masukan dari guru dan staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan menghargai keberagaman pendapat. Pernyataan ini juga didukung oleh Kurniawa (2018) yang mengatakan kepemimpinan demokratis dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis, kepala sekolah di SMP Negeri 10 Mataram dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja guru dan hasil belajar siswa. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong partisipasi aktif dari seluruh staf pengajar, serta membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama di antara para guru.

Pengawasan dan Evaluasi Kerja

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai supervisor dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui pengawasan yang terstruktur dan evaluasi yang objektif, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan menawarkan pelatihan atau dukungan yang dibutuhkan untuk perbaikan. Kepala sekolah SMP Negeri 10 Mataram telah melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja ini secara rutin dan dengan sangat baik. Hal ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, kolaboratif, dan suportif bagi para guru. Kepemimpinan yang bijaksana, perhatian, serta dedikasi dari kepala sekolah dalam mendukung perkembangan guru telah menghasilkan peningkatan yang signifikan bagi kinerja guru. Selain itu, prestasi akademik siswa juga mengalami peningkatan yang luar biasa berkat upaya dan komitmen yang konsisten dari kepala sekolah. Sejalan dengan pernyataan Dermawan (2023), pengawasan yang continue dan evaluasi yang sistematis sangat penting dalam manajemen kinerja. Pengawasan yang efektif memungkinkan kepala sekolah untuk memantau kegiatan pengajaran secara langsung, memastikan bahwa guru mengikuti kurikulum dan metodologi yang tepat. Pengawasan dan evaluasi kinerja merupakan dua aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pengawasan kinerja melibatkan proses pemantauan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh para guru untuk memastikan bahwa mereka mengikuti prosedur dan standar yang berlaku. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan penilaian formal terhadap hasil kerja mereka yang biasanya dilakukan secara berkala. Proses ini bertujuan untuk memberikan umpan balik mengenai seberapa baik mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Program Pengembangan Profesional

Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan penting dalam mengelola dan mendukung pengembangan profesional para guru dengan menyelenggarakan berbagai program seperti Workshop atau Kombel, MGMP, dan IHT. Program-program ini didesain untuk memberikan kesempatan kepada para guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri mereka melalui berbagai kegiatan, seperti diskusi kolektif, pelatihan internal, dan pertukaran pengalaman antar guru. Salah satu informan berinisial I.H. yang merupakan salah seorang guru di sekolah tersebut, mengatakan bahwa kepala sekolah secara aktif mendorong staf pengajar untuk terus belajar dan mengembangkan diri mereka melalui pendidikan lanjutan dan membaca literatur terbaru dalam bidang pendidikan. Melalui program-program ini, guru dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses mengajar dan mengembangkan strategi baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas. Hal ini sejalan dengan pendapat Dimiyati (2018) menekankan bahwa program pengembangan profesional yang efektif tidak hanya menyediakan kesempatan untuk belajar, tetapi juga mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam praktek sehari-hari. Dengan menyelenggarakan berbagai program seperti Workshop, MGMP, dan IHT, kepala sekolah dapat memfasilitasi proses transfer pengetahuan yang berkelanjutan di antara staf pengajar, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat pembelajaran yang berkelanjutan di sekolah. Dengan demikian, program-program pengembangan profesional yang dikelola oleh kepala sekolah bukan hanya membantu meningkatkan kinerja guru secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan keseluruhan mutu pendidikan di SMP Negeri 10 Mataram.

Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran

Sebagai supervisor, kepala sekolah SMPN 10 Mataram memiliki peran yang signifikan dalam memfasilitasi penggunaan teknologi bagi para guru dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan memberikan dukungan untuk pengembangan dan integrasi teknologi dalam pengajaran, kepala sekolah dapat membantu guru mengadopsi metode pengajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa masa kini. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa infrastruktur teknologi yang diperlukan tersedia dan mendukung dalam proses pembelajaran. Seperti yang dikemukakan oleh Rofli (2023), Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pengajaran sangat penting untuk perkembangan profesional guru. Penggunaan teknologi dapat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan pedagogik mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat membantu menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik, relevan dengan kehidupan siswa modern, dan memungkinkan akses terhadap sumber belajar yang lebih luas dan beragam. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam memfasilitasi penggunaan teknologi dalam pembelajaran di SMP Negeri 10 Mataram tidak hanya membantu meningkatkan keterlibatan dan efektivitas pembelajaran, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menjadi lebih kompeten dalam menghadapi tantangan dunia modern yang semakin terhubung secara teknologi. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor di SMP Negeri 10 Mataram memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, gaya kepemimpinan partisipatif, pengawasan dan evaluasi yang sistematis, serta dukungan melalui program pengembangan profesional, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru. Suasana kerja yang kondusif, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran semakin memperkuat peran kepala sekolah dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah berhasil memainkan peran krusial sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 10 Mataram

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram, ditemukan bahwa kepala sekolah telah menerapkan beberapa strategi yang terstruktur dan sistematis. Adapun strategi-strategi yang dimaksud di antaranya adalah 1) Program Workshop atau Komunitas Belajar (Kombel), 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan 3) In House Training (IHT). Strategi-strategi tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut:

Workshop atau Komunitas Belajar (Kombel)

Workshop adalah kegiatan edukatif yang interaktif dan praktis, dirancang untuk mengembangkan keterampilan atau pengetahuan tertentu melalui diskusi, latihan, dan aktivitas langsung (Irawati, 2021). Dalam workshop ini, tema yang dibahas adalah permasalahan atau hambatan yang dihadapi oleh para guru akhir-akhir ini, sehingga dapat dicari solusi yang efektif. Program Workshop atau Kombel dilaksanakan setiap seminggu sekali, tepatnya pada hari Sabtu setelah jam sekolah selama 30-50 menit. Tujuan utama dari program ini adalah memberikan pelatihan dan pembaruan pengetahuan kepada para guru agar mereka selalu up-to-date dengan metode pengajaran terbaru. Menurut informan berinisial C.T., selaku kepala sekolah SMPN 10 Mataram, "Workshop ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pembaruan pengetahuan kepada para guru agar mereka selalu up-to-date dengan metode

pengajaran terbaru.” Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat fokus pada peningkatan kualitas pengajaran melalui pembekalan kompetensi baru kepada para guru. Dukungan terhadap efektivitas workshop ini juga datang dari informan berinisial W.L., selaku Waka Kurikulum yang mengatakan, strategi kepala sekolah SMPN 10 Mataram dalam meningkatkan kinerja guru sangat efektif dengan mengadakan Workshop atau Kombel. Melalui kegiatan ini, guru dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, berbagi pengalaman, meningkatkan kompetensi profesional mereka, serta dapat mempererat interaksi sosial antar guru. Sebagaimana yang diungkapkan Purwowidodo (2023), bahwa interaksi sosial memainkan peran fundamental dalam perkembangan kognitif. Dalam konteks workshop, para guru dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan, sehingga program workshop ini berlangsung secara rutin dan mendapat respons positif dari para guru. Mereka merasa terbantu dengan adanya workshop yang membahas masalah nyata yang dihadapi di kelas beserta solusi praktis yang bisa diterapkan dan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan mendukung perkembangan profesional. Dengan demikian, workshop yang diadakan sekolah tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru tetapi juga memfasilitasi kolaborasi dan inovasi dalam metode pengajaran.

Musyawah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah sebuah forum atau wadah bagi para guru yang mengajar mata pelajaran yang sama untuk berdiskusi, bertukar pikiran, dan berbagi pengalaman. MGMP bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Najri,2020). Melalui MGMP, guru-guru dapat mengembangkan kurikulum, merancang metode pembelajaran, serta menyusun soal-soal evaluasi secara bersama-sama. Program MGMP di SMPN 10 Mataram dilaksanakan setiap tiga bulan sekali atau fleksibel tergantung pada kesepakatan anggota guru mata pelajaran, dengan durasi sekitar satu jam. Program MGMP ini bertujuan untuk memberikan forum bagi para guru mata pelajaran yang sama untuk berdiskusi, bertukar pengalaman, dan merancang strategi pembelajaran yang efektif. Selaras dengan pendapat Qotimah (2023) yang menyatakan, program MGMP memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena menyediakan wadah bagi guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Informan berinisial C.T, selaku Kepala Sekolah di SMPN 10 Mataram menekankan bahwa dengan adanya program MGMP para guru dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan antar sesama guru mata pelajaran yang sama. Hal ini sangat efektif dalam memperkaya metode pengajaran dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Selain itu, informan berinisial M.H, sebagai Wakil Kepala Sekolah juga menambahkan, dengan mengadakan program MGMP dapat memungkinkan para guru berdiskusi dan berbagi teknik pengajaran baru serta materi pelajaran yang efektif sehingga meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Sejauh ini program MGMP di SMPN 10 Mataram berjalan dengan baik, di mana para guru aktif berpartisipasi dan saling berbagi pengalaman. Diskusi yang terjadi dalam MGMP membantu para guru menemukan solusi atas tantangan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, program MGMP juga meningkatkan rasa kebersamaan dan kolaborasi antar guru, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif. Sehingga para guru juga merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk menerapkan metode pembelajaran baru yang telah dibahas dalam pertemuan MGMP, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

In-House Training (IHT)

Program *In-House Training* (IHT) adalah pelatihan internal yang diselenggarakan oleh sebuah institusi atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kompetensi para pegawai atau anggota dalam lingkup kerja mereka. IHT juga biasanya dilakukan secara berkala dan dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik institusi tersebut (Infijaru,2022). Di SMPN 10 Mataram IHT merupakan program pelatihan internal yang dilaksanakan setahun sekali dan berlangsung selama delapan hari. Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan sekolah, memberikan kesempatan bagi para guru untuk menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan situasi dan kondisi di sekolah mereka. Sejalan dengan yang dikemukakan Bustami (2021) bahwa, melalui IHT, para peserta dapat memperoleh pengetahuan yang relevan dan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, IHT juga dapat memperkuat kebersamaan dan kolaborasi antar anggota, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung profesionalisme. Kepala Sekolah SMPN 10 Mataram menjelaskan bahwa, dalam menjalankan program IHT kami mengadakan pelatihan internal yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pelatihan ini diadakan dengan memanfaatkan sumber daya internal maupun eksternal yang relevan. Informan berinisial I.Z, selaku Koordinator Tata Usaha juga mengatakan bahwa, IHT tidak hanya memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga mendorong kolaborasi dan berbagi praktik terbaik di antara para guru. Pada saat ini program IHT di SMPN 10 Mataram mendapat sambutan yang baik dari para guru, mereka merasa mendapatkan pengetahuan yang relevan dan dapat langsung diterapkan dalam pengajaran sehari-hari. Selain itu, program ini juga dapat membantu para guru dalam meningkatkan kinerja mereka dengan lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi dalam pendidikan. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram melalui program Workshop atau Komunitas Belajar (Kombel), MGMP, dan IHT telah terbukti efektif. Program-program ini memberikan kesempatan bagi para guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional mereka, berbagi pengalaman, dan menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Dukungan yang kuat dari kepala sekolah dan partisipasi aktif dari para guru telah menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram.

Faktor Pendukung dan Penghambat yang Memengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 10 Mataram

1. Faktor Pendukung

- a. Program Workshop atau Kombel. Workshop adalah kegiatan edukatif yang interaktif dan praktis, dirancang untuk mengembangkan keterampilan atau pengetahuan tertentu melalui diskusi, latihan, dan aktivitas langsung (Irawati,2021). Program ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang sesuai dengan perkembangan pendidikan terkini. Workshop atau Kombel ini juga menjadi forum bagi guru untuk berbagi pengalaman dan metode pengajaran yang efektif, sehingga dapat diterapkan dalam proses belajar mengajar.
- b. Program MGMP. MGMP merupakan forum diskusi dan pertukaran pengalaman antar guru mata pelajaran. MGMP bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Najri,2020). Kegiatan ini memungkinkan guru untuk membahas berbagai tantangan dan solusi dalam pengajaran, serta merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini membantu guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka.

- c. Program IHT. IHT adalah program pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik guru dan sekolah. IHT juga biasanya dilakukan secara berkala dan dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik institusi tersebut (Infijaru,2022). Melalui IHT, guru mendapatkan pelatihan yang lebih fokus dan relevan dengan situasi di sekolah mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.
 - d. Pemanfaatan PMM. Platform Merdeka Mengajar (PMM) merupakan inisiatif yang diimplementasikan untuk meningkatkan akses pendidikan di Indonesia dengan memanfaatkan teknologi digital. Menurut Kemendikbud (2023), PMM dirancang untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, memberikan akses ke materi pembelajaran online, dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai modul pelatihan untuk guru. Platform ini memungkinkan guru untuk mengakses materi ajar, metode pengajaran, dan teknologi pendidikan terbaru.
 - e. Suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif dan harmonis, serta budaya kerja yang kolaboratif, sangat membantu dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas stres memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih efektif. Sejalan dengan pendapat Humaira (2019) yang mengatakan, lingkungan yang kondusif dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis, sehingga memungkinkan individu untuk mencapai potensi penuh mereka.
2. Faktor Penghambat
- a. Kendala Pribadi Guru. Urusan rumah tangga dan kesibukan pribadi guru, seperti urusan rumah tangga dan pekerjaan sampingan, dapat mengganggu konsentrasi dan waktu yang dapat mereka curahkan untuk kegiatan pengajaran dan pengembangan profesional; selain itu, perbedaan dalam kemampuan dan komitmen di antara guru dapat mempengaruhi efektivitas program peningkatan kinerja, di mana beberapa guru mungkin kurang responsif atau enggan mengikuti perubahan dan inovasi yang diperkenalkan; tingkat kehadiran yang rendah juga dapat mempengaruhi kontinuitas dan efektivitas program peningkatan kinerja yang dirancang oleh kepala sekolah; serta kurangnya kerjasama dan komunikasi yang baik antar guru dapat menghambat proses berbagi pengetahuan dan pengalaman yang penting untuk peningkatan kinerja bersama.
 - b. Keterbatasan teknologi dan fasilitas. Keterbatasan fasilitas pendukung yang memadai, seperti ruang kelas, peralatan teknologi, dan bahan ajar, dapat menghambat proses pengajaran yang efektif; selain itu, ketidakmampuan atau kesulitan dalam menggunakan teknologi pendidikan yang modern dapat menjadi penghambat dalam mengadopsi metode pengajaran yang inovatif; resistensi terhadap perubahan dan inovasi baru, serta kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi dan metode pengajaran modern, juga dapat menghambat proses peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan yang tidak memadai dan kurangnya kesiapan dalam menerima dan menggunakan teknologi serta metode baru dapat menjadi faktor signifikan yang menghambat efektivitas pengajaran dan pembelajaran.

Upaya Mengatasi Faktor Penghambat

1. Meningkatkan dukungan dan fasilitas. Menyediakan fasilitas pendukung yang memadai dan teknologi pendidikan yang up-to-date serta mengalokasikan anggaran yang cukup untuk pelatihan lanjutan dan pengembangan profesional guru merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan dukungan fasilitas yang memadai dan akses ke teknologi terbaru, guru dapat mengadopsi metode pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Selain itu, anggaran yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan profesional akan

memastikan bahwa guru terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi kepada siswa.

2. Mendorong kerjasama dan komunikasi. Mendorong kerjasama dan komunikasi yang baik antar guru melalui kegiatan tim dan forum diskusi serta membentuk tim kerja yang solid untuk mengatasi berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kolaboratif dan produktif. Dengan adanya kerjasama yang baik dan komunikasi yang efektif, guru dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran. Pembentukan tim kerja yang solid juga memungkinkan penyelesaian masalah secara kolektif dan lebih efisien, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.
3. Memberikan dukungan pribadi dan profesional. Mengurangi beban kerja administratif yang tidak relevan dengan tugas mengajar serta memberikan dukungan moral dan insentif bagi guru yang berprestasi dan berkomitmen tinggi merupakan langkah penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan mengurangi tugas administratif, guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan profesional mereka. Selain itu, dukungan moral dan insentif bagi guru yang berprestasi akan mendorong semangat kerja dan dedikasi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan strategi yang tepat, faktor penghambat dapat diminimalisir dan upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 10 Mataram dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru; dengan kemampuan komunikasi yang baik, gaya kepemimpinan partisipatif, pengawasan dan evaluasi yang sistematis, serta dukungan melalui program pengembangan profesional, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru. Suasana kerja yang kondusif, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran semakin memperkuat peran kepala sekolah dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi, sehingga kepala sekolah berhasil memainkan peran krusial sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram. Selain itu, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram melalui program Workshop atau Komunitas Belajar (Kombel), MGMP, dan IHT telah terbukti efektif, di mana program-program ini memberikan kesempatan bagi para guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional mereka, berbagi pengalaman, dan menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif; dukungan yang kuat dari kepala sekolah dan partisipasi aktif dari para guru telah menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMPN 10 Mataram. Faktor yang memengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 10 Mataram terdiri dari dua aspek, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat; faktor pendukung meliputi program Workshop atau Komunitas Belajar (Kombel), MGMP, dan IHT, sedangkan faktor penghambat mencakup kendala seperti kesibukan pribadi para guru, keterbatasan teknologi, dan fasilitas yang kurang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H. (2016). Pendidikan anak dalam Keluarga; Telaah epistemologis. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 3(2).
- Bustami, W. M. T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 338-351.
- Cahyani, M., Mustari, M., Kurniawansyah, E., & Sawaludin, S. (2024). Upaya Guru PPKn dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Melalui Pembelajaran Problem Based Learning Pada Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 17 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1534-1540. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2490>
- Dermawan, M., Nurroyan, N., Harahap, H., Suryadi, H. S., & Nasution, I. (2023). Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 5(2), 2463-2470.
- Dimiyati, A. (2018). Pengaruh Professional Learning Community Terhadap Pengembangan Profesi Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Di Provinsi Lampung (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33-54.
- Humaira, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Nusantara Turbin Dan Propulsi Bandung (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Feb Unpas).
- Infijaru, N. A. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas (Doctoral Dissertation, Uin Prof. Kh Saifuddin Zuhri).
- Irawati, I., Haifa, F., & Dewi, I. K. (2021). Membangun Generasi Cerdas Dan Berakhlak: Kegiatan Pengabdian Masyarakat Dalam Pendidikan Agama Islam Di Ponpes Aulia Bogor. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 1(1), 32-36.
- Karwanto, Eva Milatul Qistiyah. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 8.3 (2020): 271-284.
- Kurniawa, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- Najri, P. (2020). Mgmp Dalam Meningkatkan Keprofesionalan Guru Mata Pelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 130-144. Persada Rosda Karya.
- Nurmayanti, A., Ismail, M., Sawaludin, S., & Yuliatin, Y. (2023). Implementasi Program Sabtu Budaya Sebagai Penguatan Civic Disposition di SMP Negeri 15 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 602-612. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1260>
- Prastiwi, M. A., & Widodo, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Era 5.0, Pendidikan Dan Teknologi, Pada Kompetensi 21st Century. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 536-544.
- Purwanto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal Has 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumas-pul-Jurnal Pendidikan*.
- Purwowidodo, A., & Zaini, M. (2023). Teori Dan Praktik Model Pembelajaran Berdiferensiasi Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 65.
- Qotimah, N. K. (2023). Efektifitas Program Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Kkg Pai) Dalam Peningkatan Pemahaman Kurikulum 2013 Bagi Guru Pai Di Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Palopo).

- Rachma, P. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Muhammadiyah 17 Ciputat (Doctoral Dissertation, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta).
- Rofii, A., Nurhidayat, E., Firharmawan, H., & Prihartini, E. (2023). Pelatihan Peningkatan Professional Competence Guru Dalam Mengintegrasikan Teknologi Dalam Pembelajaran Di Mgmp Bahasa Inggris Smk Kab. Majalengka. *Bernas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1915-1921.
- Rohman, M. F., Sudirman, S., Waluyo, U., Sumardi, L., & Fahrudin, F. (2023). Evaluasi Program Pendidikan Guru Penggerak Di Kabupaten Lombok Utara Ntb. *Jurnal Paedagogy*, 10(4), 1128-1137.
- Sawaludin, S., Muttaqin, Z., Sina, S., & Saddam, S. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Kreatif Produktif Untuk Meningkatkan Aktifitas Belajar Mahasiswa Melalui Lesson Study Di Program Studi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 43-49. <https://doi.org/10.24176/jino.v2i1.3443>.
- Septiana, E., Herianto, E., Sawaludin, S., & Ismail, M. (2024). Implementasi Keterampilan Guru Dalam Mengelola Kelas Dan Pengaruhnya Terhadap Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ppkn. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 61-68.
- Suciyati, N. G. ., Ris pawati, R., Sawaludin, S., & Sumardi, L. . (2022). Pengaruh Program Gerakan Literasi Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Pada Mata Pelajaran PPKn Kelas VIII MTsN 3 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4), 2283-2288. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4.915>.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta CV.