

UPAYA KEPALA SEKOLAH MENGATASI HAMBATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP

Jamilah¹, Warman^{*2}, Azainil³, Yudo Dwiyono⁴
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Indonesia
e-mail: ¹milatanjela@gmail.com, ^{*2}warman@fkip.unmul.ac.id, ³azainilunmul@gmail.com,
⁴yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Samarinda telah berhasil meningkatkan fasilitas dan memberikan dukungan kepada guru untuk pengembangan diri, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif di sekolah, fasilitas yang memadai untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi siswa. Sedangkan faktor penghambatnya adalah Kepala Sekolah pentingnya memperhatikan fasilitas dan dukungan untuk pengembangan diri guru menghadapi kendala dalam memahami kepribadian guru secara mendalam. 2) upaya mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru adalah musyawarah, Bimtek, MGMP, mendengarkan saran-saran dari warga sekolah, mengambil langkah-langkah positif, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Kata kunci: *Kepala Sekolah, Hambatan Kinerja Guru SMP*

ABSTRACT

This study aims to determine efforts to overcome obstacles in improving teachers' performance at SMP Negeri 1 Samarinda. This research used a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the supporting and inhibiting factors in improving the performance of SMP Negeri 1 Samarinda teachers have succeeded in improving facilities and providing support to teachers for self-development, creating a conducive learning environment at school, and adequate facilities to provide optimal learning experiences for students. While the inhibiting factor is the Principal's importance of paying attention to facilities and support for self-development, teachers face obstacles in understanding the personality of teachers in depth. 2) Efforts to overcome obstacles in improving teacher performance are deliberations, technical guidance, MGMP, listening to suggestions from the school community, taking positive steps, and adequate facilities and infrastructure availability.

Keywords: *Headmaster, Barriers to Middle School Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Kualitas pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan perannya. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah adalah peranan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah menciptakan suasana sekolah yang kondusif, memberikan motivasi, memberdayakan guru melalui kerjasama, mengikutsertakan guru dalam penataran, dan

melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, membuka komunikasi dua arah, memberikan teladan, mengembangkan model pembelajaran yang inovatif, mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja (Asmui, 2019). Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya (Astuti, 2019).

Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, guru yang berkualitas dituntut untuk mendidik siswanya (Nuriati et al., 2021). Penelitian lain juga menyimpulkan Kepala sekolah dan guru

diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya, dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing (Damayanti et al., 2022).

Penelitian yang sama juga menyimpulkan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Muspawi, 2021).

Untuk mendukung ungkapan tersebut Warman & Haryaka dalam penelitiannya sebagai pemimpin sekolah yang memiliki keterampilan manajemen pendidikan profesional, seorang kepala sekolah diharapkan mampu mengembangkan kurikulum yang efektif, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kinerja, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan guru sehari-hari serta dapat membimbing dan pengarahan para pendidik (Warman & Haryaka, 2022). Peran kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang (Juniarti, 2020).

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan peneliti, SMP Negeri 1 Samarinda mempunyai prestasi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan prestasi guru dan peserta didik juga sangat baik. Untuk peserta didik hampir tiap tahun lolos Olimpiade Sains Nasional (OSN), Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N), baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional. sebagai sekolah perjuangan sesuai dengan visi misinya, untuk tetap menjadi sekolah yang terbaik di Samarinda dengan terus melakukan berbagai kreativitas dan inovasi. Pemilihan sekolah sebagai tempat penelitian dilandaskan pada prestasi yang telah dicapai oleh sekolah dan para guru. Sekolah tersebut terbukti memiliki catatan prestasi yang baik dalam berbagai aspek, baik dari segi akademis maupun non-akademis.

Dari hasil penelitian pra observasi terkait upaya kepala sekolah akan menjadi fokus pada penelitian ini. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Hambatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Samarinda"

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Samarinda Jl. Drs. H. Anang Hasyim, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu. Adapun waktu pelaksanaan penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan mulai bulan November sampai dengan bulan Desember 2023. Penelitian dilakukan setiap hari kerja, yaitu dari hari Senin sampai dengan Jumat. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yang mana peneliti berfokus untuk melakukan pengujian secara sistematis terhadap suatu peristiwa kejadian membatasi pendekatan studi kasus sebagai suatu pendekatan dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci dengan berusaha menguji unit atau individu secara mendalam.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, peneliti memerlukan beberapa teknik. Adapun teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah wawancara. Untuk memperoleh data tentang "upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda. Dilakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Samarinda. Langkah-langkah sebelum melakukan wawancara: (1) menentukan siapa yang diwawancarai; (2) meminta surat izin untuk bertemu dengan responden; (3) memperkenalkan diri; (4) menjelaskan maksud kedatangan; (5) mempersiapkan instrument wawancara yang sudah dibuat; (6) pembukaan awal; (7) melakukan wawancara dengan memelihara wawancara agar produktif; (8) menghentikan wawancara dan merangkum hasil wawancara. Wawancara dilakukan untuk

menggali informasi secara langsung dan mendalam tentang upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda, dengan alat bantu catatan lapangan dan transkrip rekaman suara. Wawancara dilakukan dengan dua cara, yaitu wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tidak terstruktur dilakukan untuk menggali informasi secara umum, yang dianggap perlu. Sedangkan wawancara secara

terstruktur dilakukan untuk menggali data tentang: (1) Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda, (2) bagaimana upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda. Wawancara dilakukan dalam suasana kekeluargaan, di ruangan yang aman, berbahasa Indonesia, selama 30 menit setiap kali pertemuan, dan wawancara bisa berlanjut dengan menggunakan media WhatsApp. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada konsep Milles & Huberman yaitu *interactive* model yang

1. Faktor Pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda

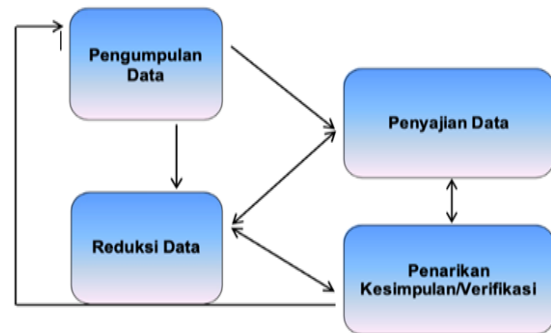
Tabel 2. Hasil Temuan Wawancara di SMP Negeri 1 Samarinda

No	Faktor Pendukung Dan Penghambat	Kegiatan	Dampak Kinerja Guru
A Faktor Pendukung			
	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Peninjauan Sarana dan Prasarana	mendukung kinerja guru dan proses pembelajaran.
	Adanya pelatihan	Pelatihan pembelajaran berbasis IT	mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru dalam menggunakan IT sebagai alat bantu yang efektif dalam proses pembelajaran.
	Adanya penghargaan	Penghargaan Kreativitas Pengajaran	memotivasi inovasi dan kolaborasi guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.
B Faktor Penghambat			
	Kurangnya keinginan untuk mengikuti perkembangan teknologi	Adanya workhsop tentang penggunaan IT	Guru terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan dalam penggunaan IT sebagai alat bantu pembelajaran.
	Memahami kepribadian guru	mencari cara memahami karakteristik guru	guru dapat saling berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan strategi pengajaran yang efektif

2. Upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda.

Tabel 2. Hasil Temuan Wawancara

mengklasifikasikan analisis data dalam beberapa langkah. Teknis ini menurut Miles dan Huberman (Ali Imron & Nugrahani, 2019) meliputi:



Gambar 1. Analisis Data Miles dan Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah temuan hasil peneliti berdasarkan wawancara terhadap kepala sekolah. Data hasil penelitian tentang upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda terdiri dari dua data:

No	Upaya Mengatasi Faktor Penghambat	Kegiatan	Dampak Kinerja Guru
1	Tersedianya sarana dan prasarana	Pertemuan rutin tentang peningkatan kebersihan	meningkatnya fokus dan konsentrasi dalam proses pembelajaran.
2	Memberikan pelatihan	Pelatihan Penggunaan IT dalam Pembelajaran	Guru dapat menggunakan teknologi untuk menyediakan pengalaman pembelajaran yang mendalam dan berorientasi pada keterampilan.
3	Memberikan penghargaan	Selalu memberikan apresiasi	meningkatnya rasa percaya diri dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan

1. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu; 1) Dorongan untuk bekerja, 2) Tanggung jawab terhadap tugas, 3) Minat terhadap tugas, 4) Penghargaan terhadap tugas, 5) Peluang untuk berkembang, 6) Perhatian dari kepala sekolah, 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru, 8) MGMP dan KKG, 9) Kelompok diskusi terbimbing, dan 10) Layanan perpustakaan (Mulyasa & Rizka Fauziah, 2019) Menurut (Sudiarthi, 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah; 1) Faktor personal/individu, 2) Faktor kepemimpinan, 3) Faktor tim, 4) Faktor sistem, dan 5) Faktor kontekstual (situasional). Sedangkan pendapat penelitian lain adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional terbagi menjadi dua yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sendiri meliputi beberapa aspek, sebagai berikut 1. Kepribadian dan dedikasi cerminan atas citra seorang pengajar yang dapat mempengaruhi interaksi antar pengajar dan peserta didik merupakan pengertian dari kepribadian guru atau pengajar. 2. Kemampuan mengajar Kapasitas keilmuan yang dipunyai seorang guru menjadi pengaruh dalam kemampuan mengajar guru tersebut. Misalnya pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh ataupun kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajar yang dimiliki, dan apakah latar belakang ilmunya sesuai dengan materi yang diajarkannya. 3. Motivasi dari guru untuk mengajar inilah yang menjadi salah satu faktor kinerja yang dapat memacu semangat guru dalam berusaha menjalankan tugasnya serta mengasah kemampuannya. 4. Kedisiplinan Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru kedisiplinan sangatlah perlu dimiliki guru tersebut. Disiplin dapat

membangun kinerja guru yang profesional karena dengan kinerja yang baik guru dapat memahami aturan dan Langkah yang strategis dalam menjalankan kegiatan pembelajaran (Pratiwi et al., 2021).

Sedangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru yakni faktor eksternal, antara lain: 1. Lingkungan fisik sekolah yang dimaksud lingkungan fisik sekolah yakni ruangan kelas yang luas serta bersih. Dapat juga disebut ruang kantor guru, fasilitas mengajar yang memadai, ventilasi serta penerangan yang memenuhi syarat, dan tersedianya transportasi untuk menjalankan tugas di luar lingkungan sekolah pun sebaiknya mempunyai lingkungan nonfisik yakni berupa hubungan kerja yang harmonis, menyenangkan serta dapat saling menghargai selaras pada posisi masing-masing(Fitrianti et al., 2022).

Diketahui ada beberapa faktor penghambat yang bersumber dari dalam diri seorang guru antara lain, keinginan untuk maju dalam hal menyesuaikan diri dengan teknologi, kurangnya keinginan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, terutama bagi guru yang memiliki masa kerja menjelang masa pensiun, serta faktor dari luar diantaranya kurangnya kebijakan programkan pelatihan peningkatan mutu guru dan kegiatan pengembangan karier guru seperti pelaksanaan seleksi calon kepala sekolah (Kamijan, 2021).

Selanjutnya faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah adalah: a. faktor internal: kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua perencanaan sekolah, dan kesabaran dalam menghadapi guru dengan berbagai karakter. b. Faktor eksternal: adanya kekompakan dari para guru, fasilitas sekolah yang memadai, dan dukungan dari orang tua. Sedangkan faktor penghambat kepala sekolah

dalam meningkatkan kualitas guru adalah: faktor internal: kurang sosialisasi, kontrol dan evaluasi dari kepala sekolah terhadap pelaksanaan program perencanaan sekolah terutama yang berkaitan dengan kurikulum dan pembelajaran, rotasi terhadap guru tidak berlaku untuk semua, dan ketika berhadapan dengan guru yang mempunyai karakter keras kepala sekolah kurang tegas dan lebih memilih mengayomi. Faktor eksternal: fungsi kepala sekolah tidak dilaksanakan secara maksimal, fasilitas pembelajaran kurang dimanfaatkan, guru kurang disiplin dan kurang berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Hasan Basri, 2023).

Faktor pendukung dan penghambat lainnya dalam penerapan peran kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: faktor pendukung a) Adanya kegiatan In House Training (IHT), b) Adanya tenaga guru penggerak di sekolah c) Adanya agenda kepala sekolah untuk melakukan supervisi bagi guru-guru, sedangkan faktor penghambat a) Masih kurang pemahaman guru dalam mengikuti perkembangan media berbasis teknologi, b) Masih kurangnya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran, c) Masih ada beberapa guru yang memiliki kreativitas yang perlu ditingkatkan (Umar, 2021).

Berdasarkan hasil temuan penelitian di SMP Negeri 1 Samarinda, dilaporkan bahwa faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda adalah: (1) kepala sekolah melengkapi fasilitas yang memadai, termasuk laboratorium IPA, perpustakaan dengan buku literatur, dan memberikan dukungan melalui kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan melakukan workshop penelitian untuk guru. Guru guru didorong untuk melakukan penelitian tindakan kelas dan praktik yang baik. (2)

2. Upaya kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda

Upaya mengatasi faktor penghambat yang dilakukan di SMP Negeri 1 Samarinda untuk meningkatkan kinerja guru, (1) minimnya pengetahuan teknologi bagi para guru sebagai faktor penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran diatasi dengan cara pemberian motivasi dari kepala sekolah, setiap minggu, kepala sekolah memberikan perhatian personal kepada setiap guru melalui sesi konseling singkat, setiap bulan, sekolah mengadakan rapat musyawarah yang dihadiri oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, orang tua murid, dan anggota komite sekolah membahas isu-isu terkini termasuk pengelolaan sekolah,

kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi meskipun hanya dengan ucapan terima kasih dan menciptakan suasana hubungan kerjasama yang harmonis melalui rapat rutin yang diadakan seminggu sekali agar lebih kompeten dan bersemangat dalam mengajar, khususnya sebagai sekolah riset. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Marsono, 2021) bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain yang menjadi faktor pendukung adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, adanya apresiasi kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja baik, adanya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Tetapi disisi lain terdapat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, seperti (1) minimnya menerima pengetahuan teknologi baru bagi para guru yang sudah tua dan hampir pensiun kesulitan dalam mengoperasikan atau menggunakan aplikasi pembelajaran platform pembelajaran daring seperti Learning Management System (LMS), Konten digital interaktif seperti video pembelajaran, simulasi, dan game edukasi sehingga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran, (2) hambatan memahami kepribadian masing-masing guru. Meskipun ditemukan adanya hambatan, kepala sekolah diharapkan dapat mengatasi hambatan-hambatan ini untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Samarinda. Hasil penelitian (Muhammad Mahzum, 2022) menegaskan bahwa faktor penghambat paling utama adalah diri sendiri, bagaimana menerapkan dan meimplementasikan apa yang sudah didapat dalam kehidupan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari demi kepentingan diri sendiri maupun orang di sekitarnya.

program pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, dan kebijakan sekolah.

Setiap bulan, sekolah mengundang narasumber ahli pendidikan, baik dari dalam maupun luar sekolah, untuk memberikan bimbingan teknik kepada para guru. Contohnya, seorang spesialis dalam pembelajaran matematika diundang untuk memberikan workshop tentang strategi pengajaran yang efektif dalam matematika. Sesi bimbingan teknik ini membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengajar.

Kegiatan MGMP dilakukan secara rutin setiap bulan di tingkat kabupaten/kota. Kepala sekolah memastikan bahwa guru-guru di sekolahnya aktif mengikuti MGMP sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kepala

sekolah juga dapat melakukan kontrol secara berkala dengan memonitor kehadiran guru-guru pada setiap pertemuan MGMP dan memberikan insentif atau penghargaan kepada guru yang aktif berpartisipasi. Selain itu, kepala sekolah juga bisa memberikan dukungan dalam penyelenggaraan MGMP dengan menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang diperlukan. Hal ini sudah dilakukan oleh kepala sekolah yang hasilnya cukup memuaskan, seperti prestasi yang didapatkan oleh para siswa baik akademik maupun non akademik. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Fadhillah bahwa peran Kepala Sekolah dalam memberikan pelatihan, memberikan kesempatan mengembangkan model pembelajaran, melaksanakan supervisi, evaluasi, dan pemberian reward, dapat mengakibatkan guru lebih semangat dalam bekerja (Fadhillah, 2020). Kepala sekolah sebagai pengarah adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan (Safrijal, 2022). Karena supervisi dilakukan dengan tujuan untuk membentuk serta meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar (Sirojuddin, 2021). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Harmendi, Lian, dan Wardarita menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Harmendi, 2021). *Pertama*, upaya dalam menjamin tersedianya sarana dan prasarana yang memadai menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan pembelajaran optimal. Temuan ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Komariyah et al., n.d.) bahwa Manajemen sarana dan prasarana sekolah bertugas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi kebutuhan dan penggunaan sarana-prasarana agar dapat memberikan sumbangan secara optimal pada kegiatan belajar-mengajar. *Kedua*, pelatihan atau Diklat yang diberikan kepada guru merupakan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas dan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Muflihah dan Haqiqi kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan

sebagainya pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah (Muflihah, 2019).

KESIMPULAN

Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Samarinda telah berhasil meningkatkan fasilitas dan memberikan dukungan kepada guru untuk pengembangan diri, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif di sekolah, fasilitas yang memadai untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi siswa. Sedangkan faktor penghambatnya adalah Kepala Sekolah pentingnya memperhatikan fasilitas dan dukungan untuk pengembangan diri guru menghadapi kendala dalam memahami kepribadian guru secara mendalam. Upaya mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru, seperti pemberian motivasi dari kepala Sekolah, musyawarah, Bimtek, MGMP sudah dilakukan dengan hasil cukup memuaskan, dilihat dari prestasi yang didapatkan oleh para siswa baik akademik maupun non akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron, A. M., & Nugrahani, F. (2019). Strengthening pluralism in literature learning for character education of school students. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(3), 207–213. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7332>
- Asmui. (2019). Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 61–66. <https://doi.org/10.29303/jipp.v4i1.81>
- Astuti. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5, 435–449. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.79>
- Damayanti, W. K., Sujana, E., Ahmad, A., & Tanjung, R. (2022). Implementasi Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Proses dan Lulusan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>
- Fadhillah, A. R. , & I. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study From Home) di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3, 1–13.

- Fitrianti, Y., Eka Nur Anisa, dan, Guru Madrasah Ibtidaiyah, P., & Sunan Ampel, U. (2022). *Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Harmendi, M. , L. B. , & W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, , 2, 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Hasan Basri, N. T. (2023). Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Sunggal. *Innovative: Journal Of Social Science Research, Volume 3 Nomor 2*, 2575–2587.
- Juniarti, E. , A. N. , dan A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kamijian, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Komariyah, L., Amon, L., Lukman, A. W., Soerjo, P., Poernomo, A., Januar, S., Tras, H., Rajib, S. M., Heriman, B., Prima, F., Pratama, A., Haryo, W., Rianti, S., Yusniar, R., Theresia, S., Rohana, P., Lail, A. N., Yulia, H., Virya, M., ... Pd, M. (n.d.). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. <https://penerbitzaini.com/>
- Marsono, S. S. R. (2021). *The Role Of The Principal In Increasing Teacher's Work Motivation At Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju*.
- Muflihah, A. , & H. A. K. (2019). *Di Madrasah Ibtidaiyah Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan*. , 7, 48. <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>
- Muhammad Mahzum, Y. A. P. M. (2022). Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Kualitas Pendidikan dan Peserta Didik. *Jurnal PTI (Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi)*. <https://doi.org/10.35134/jpti.v9i1.109>
- Mulyasa & Rizka Fauziah. (2019). *Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mtsn 3 Medan*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nuriati, N., Azis, M., & AS, H. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Guru Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1835>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Safrijal. (2022). Hubungan Supervisi Akademik denan Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3, 1–12.
- Sirojuddin, A. , A. A. , & Z. N. E. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru. . *Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E*, 1, 730–743.
- Sudiarthi, T. (2022). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.56916/ejip.v1i2.21>
- Umar. (2021). Increasing Efl Students' Descriptive Writing Skill By Using Virtual Technology On English Learning. *International Journal of Social Science*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i2.145>
- Warman, H., & Haryaka, U. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SD Negeri 012 Samarinda Kota. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>