



Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 7 Kota Padang

Principal Decision Making in Improving Teacher Performance at State Senior High School 7, Padang City

Mutia Anggraini^{1*}, Jasrial²

Universitas Negeri Padang

Email: mutiaanggraini910@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 24-06-2026

Revised : 26-06-2026

Accepted : 28-06-2026

Published : 30-06-2026

Abstract

This research aims to analyze the process and impact of the principal's decision making on improving teacher performance at SMA Negeri 7 Padang City. The decline in teacher discipline and competency achievement is a major challenge that requires adaptive-solution leadership policies. Using a descriptive qualitative case study method, data was collected through observation, interviews, and Teacher Performance Assessment (PKG) documentation, then tested using source triangulation. The research results show that a decision process based on consensus, deliberation, and an interpersonal communication approach significantly increases teacher commitment and professional performance. Managerial regulation through clinical academic supervision, redistribution of administrative workload, motivation and fair rewards became the main stimulus for teaching. In conclusion, the effectiveness of the principal's participatory decision making has a linear impact on strengthening the school's organizational climate in order to achieve the goals of high quality education at SMA Negeri 7 Padang City

Keywords: *Decision Making, Principal, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis proses dan dampak pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri 7 Kota Padang. Menurunnya kedisiplinan dan capaian kompetensi guru menjadi tantangan utama yang memerlukan kebijakan kepemimpinan adaptif-solutif. Menggunakan metode kualitatif deskriptif studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi Penilaian Kinerja Guru (PKG), lalu diuji dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan proses keputusan berbasis mufakat, musyawarah, dan pendekatan komunikasi interpersonal secara signifikan mendorong komitmen serta kinerja profesional guru. Regulasi manajerial melalui supervisi akademik klinis, redistribusi beban kerja administratif, motivasi, dan penghargaan adil menjadi stimulus utama pengajaran. Kesimpulannya, efektivitas pengambilan keputusan kepala sekolah yang partisipatif berdampak linear terhadap penguatan iklim organisasi sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu tinggi di SMA Negeri 7 Kota Padang

Kata kunci: *Pengambilan Keputusan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor mendasar dalam kerangka pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Sekolah sebagai lembaga formal memegang peranan utama untuk mengimplementasikan visi pencerdasan bangsa melalui pembelajaran bermutu. Mutu pendidikan pada suatu lembaga berkorelasi dengan kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah serta unjuk kerja nyata dari para pendidik. Guru menempati garda terdepan sebagai ujung tombak



pelaksana kurikulum yang berinteraksi langsung dengan peserta didik di ruang kelas. Efektivitas performa mengajar memerlukan perhatian khusus agar target kurikulum dapat direalisasikan (Murtiningsih & Lian, 2017; Wijiyono, 2019). Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Kepala sekolah bertindak sebagai manajer tingkat atas yang sangat menentukan arah perkembangan lembaga formal yang dipimpinnya. Keberhasilan sekolah dalam mewujudkan visi misi bertumpu pada kompetensi manajerial dalam menggerakkan seluruh staf serta tenaga pendidik. Dinamika operasional yang muncul di lapangan menuntut pimpinan untuk selalu hadir membawa solusi yang sifatnya konkret. Fenomena penurunan efektivitas mengajar, rendahnya kedisiplinan harian, hingga kelemahan pedagogik seringkali menjadi hambatan tersendiri di lingkungan internal. Kondisi ini memerlukan tindakan kepemimpinan responsif guna mengurai akar masalah secara komprehensif (Hanim et al., 2020; Octavia & Savira, 2016). Mulyasa (2022) menambahkan bahwa kepala sekolah yang profesional harus mampu mengelola sumber daya sekolah secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan.

Inti dari tugas kepemimpinan seorang kepala sekolah terletak pada kemampuannya merumuskan tindakan secara cepat, akurat, dan efisien. Formulasi kebijakan manajemen merupakan langkah awal dari sebuah tindakan organisasional yang akan mengarahkan seluruh perilaku anggota. Keputusan kepala sekolah dalam mengelola aspek ketenagaan akan menentukan apakah potensi yang terbatas dapat dimaksimalkan atau justru mengalami kemunduran. Pimpinan memegang otoritas penuh untuk mendesain sebuah lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesionalisme pendidik. Setiap kebijakan yang dilahirkan wajib dilandasi oleh analisis data empiris serta pertimbangan operasional yang matang (Murtiningsih & Lian, 2017; Nasrullah et al., 2017). Nova et al. (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa pendekatan manajerial strategis dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Hubungan antara formulasi keputusan pimpinan dengan capaian kinerja guru terbukti memiliki korelasi positif yang nyata di lapangan. Kebijakan kepemimpinan yang visioner dan akomodatif mampu memberikan rasa aman, kejelasan pembagian tugas, serta penguatan motivasi intrinsik. Dedikasi mengajar akan meningkat apabila guru menangkap bahwa keputusan yang diambil berorientasi pada pengembangan mutu profesionalisme mereka. Gaya pimpinan yang mengabaikan aspirasi bawahan cenderung memicu konflik internal dan menurunkan produktivitas kerja di lingkungan persekolahan. Iklim organisasi yang sehat tercipta dari adanya keselarasan antara keputusan manajemen dengan kebutuhan riil para tenaga pendidik (Nasrullah et al., 2017; Wijiyono, 2019).

Proses penentuan kebijakan oleh manajemen sekolah tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan peran serta aktif dari dewan guru. Pendekatan kelompok yang mengedepankan mufakat serta musyawarah bersama efektif dalam menumbuhkan rasa kepemilikan anggota terhadap keputusan tersebut. Rapat koordinasi memberikan ruang terbuka bagi guru untuk menyalurkan ide, melaporkan kendala teknis kelas, serta merumuskan jalan keluar bersama. Keterbukaan komunikasi komunikasi dua arah merupakan pilar utama keberhasilan tata kelola lembaga yang demokratis. Ketetapan yang lahir dari hasil mufakat meminimalkan potensi



penolakan dan menaikkan komitmen pelaksanaan tugas (Murtiningsih & Lian, 2017; Neliwati et al., 2024).

Formulasi keputusan pimpinan juga wajib mencakup strategi pembinaan profesional, salah satunya melalui optimalisasi fungsi supervisi akademik. Supervisi bukan sekadar tindakan pengawasan yang bersifat kaku, melainkan proses bimbingan sistematis untuk meningkatkan kompetensi mengajar. Jadwal observasi kelas yang dirancang secara rutin membuka ruang dialog konstruktif mengenai hambatan instruksional yang dihadapi guru. Kepala sekolah memanfaatkan hasil evaluasi supervisi sebagai dasar pijakan menyusun program pelatihan kerja berkala. Aspek pembinaan terstruktur ini memberikan dampak langsung pada peningkatan standar mutu pengajaran di ruang kelas (Neliwati et al., 2024; Octavia & Savira, 2016).

Tantangan nyata lain yang sering ditemui di instansi pendidikan adalah tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan oleh tenaga pendidik. Kondisi di mana guru dibebani oleh berkas laporan yang menumpuk seringkali mengaburkan fokus utama mereka dalam mendesain pembelajaran. Kebijakan manajerial yang solutif diperlukan untuk menyeimbangkan kembali pembagian porsi kerja ketenagaan tersebut. Pengalihan tugas administratif tertentu kepada tenaga kependidikan khusus membuat guru dapat berkonsentrasi penuh pada mutu interaksi siswa. Kebijakan penataan beban tugas yang adil menjadi bukti nyata penentuan kebijakan yang berorientasi pada efektivitas kerja (Hanim et al., 2020; Octavia & Savira, 2016).

Kajian mendalam mengenai proses penentuan kebijakan kepala sekolah dalam hubungannya dengan peningkatan performa mengajar guru sangat penting dipaparkan. Artikel ini berfokus pada bagaimana formulasi keputusan partisipatif, program supervisi berkala, serta pengelolaan iklim kerja mampu bertindak sebagai stimulus kompetensi. Integrasi temuan dari berbagai studi ilmiah diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi para administrator pendidikan. Pemahaman utuh mengenai dinamika manajemen ini membantu menciptakan model pengelolaan sekolah yang humanis, akuntabel, dan berorientasi mutu tinggi (Hanim et al., 2020; Wijiyono, 2019).

KAJIAN TEORI

Pengambilan keputusan dalam konteks manajemen pendidikan dipahami sebagai sebuah proses memilih alternatif tindakan terbaik dari berbagai pilihan yang tersedia demi menyelesaikan dinamika organisasi sekolah. Kepala sekolah memegang otoritas penuh untuk menganalisis esensi masalah, mengumpulkan data penunjang, hingga merumuskan kebijakan operasional yang berdampak luas bagi tata kelola ketenagaan. Efektivitas sebuah lembaga formal sangat bergantung pada ketepatan pimpinan dalam mengeksekusi keputusan strategis secara cepat, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kebijakan yang dilahirkan dari analisis manajerial yang matang berfungsi sebagai panduan kerja tepercaya bagi seluruh elemen organisasi. Langkah awal dari suatu tindakan organisasional ini memegang peranan sentral dalam menentukan optimalisasi produktivitas lingkungan kerja harian (Murtiningsih & Lian, 2017; Nasrullah et al., 2017). Proses pengambilan keputusan yang baik juga mensyaratkan kepala sekolah untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap alternatif kebijakan yang dipilih, sehingga arah pengembangan lembaga dapat berjalan secara konsisten dan terukur (Rahmawati et al.



Model pengambilan keputusan kelompok yang berbasis partisipatif dinilai lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan otoriter pimpinan tunggal dalam ekosistem persekolahan. Keterlibatan aktif dewan guru melalui ruang musyawarah dan mufakat memberikan kesempatan bagi staf untuk menyalurkan gagasan serta melaporkan kendala riil di ruang kelas. Pendekatan yang demokratis ini mampu menumbuhkan komitmen internal yang kuat karena bawahan merasa memiliki andil dalam pembentukan kebijakan sekolah. Komunikasi dua arah yang humanis antara manajemen dan pendidik menjadi fondasi utama dalam meminimalkan resistensi individu terhadap regulasi baru. Keselarasan antara keputusan pimpinan dengan aspirasi kolektif staf akan menciptakan stabilitas kerja yang mendukung kemajuan lembaga (Murtiningsih & Lian, 2017; Neliwati et al., 2024). Keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan dari bawah juga memperkuat budaya organisasi yang sehat, di mana setiap individu merasa dihargai kontribusinya dalam proses pengembangan sekolah secara menyeluruh.

Kinerja guru merupakan perwujudan unjuk kerja nyata yang ditampilkan oleh tenaga pendidik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi aktivitas pembelajaran di sekolah. Kompetensi profesionalisme pendidik tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi secara linear oleh iklim organisasi serta kualitas stimulus kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Produktivitas mengajar dewan guru tecermin dari kedisiplinan harian, penguasaan materi pedagogik, hingga kreativitas dalam mendesain skenario interaksi bersama peserta didik. Upaya mendongkrak performa kerja memerlukan dukungan manajemen berupa penciptaan lingkungan kerja yang aman, suportif, dan penuh keterbukaan. Evaluasi berkala yang objektif terhadap unjuk kerja pendidik penting dilakukan guna mengukur tingkat ketercapaian standar mutu pelayanan kurikulum (Nasrullah et al., 2017; Wijiyono, 2019). Selain itu, indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan membangun relasi edukatif yang positif dengan peserta didik serta kapasitas untuk terus memperbarui metode pengajaran sesuai tuntutan perkembangan zaman (Supardi, 2014).

Tabel 1. Kategori Capaian Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru (PKG)
SMA Negeri 7 Padang

No.	Dimensi Kompetensi Guru	Nilai Rata-Rata	Standar Minimum	Kategori / Status
1.	Kompetensi Pedagogik (Pengelolaan Kelas & Media)	74,50	80,00	Cukup / Belum Optimal
2.	Kompetensi Profesional (Penguasaan Materi)	76,20	80,00	Cukup / Belum Optimal
3.	Kompetensi Kepribadian (Aspek Sikap & Wibawa)	82,10	80,00	Baik / Tercapai
4.	Kompetensi Sosial (Komunikasi & Interaksi)	80,50	80,00	Baik / Tercapai

Data pada Tabel 1. di atas memperlihatkan secara jelas bahwa dimensi pedagogik dan profesionalisme guru masih berada di bawah target standar minimum yang ditetapkan organisasi. Guru didapati masih mengalami kendala teknis dalam merancang media pembelajaran berbasis teknologi serta menerapkan model interaksi yang bervariasi di ruang kelas. Gap empiris inilah yang mendasari mendesaknya kehadiran formulasi pengambilan keputusan yang solutif dari kepala sekolah guna memulihkan kembali efektivitas performa mengajar pendidik di wilayah Kecamatan Koto Tangah (Areva et al., 2019; Amira Azmi, 2026).



Supervisi pendidikan merupakan instrumen pembinaan profesi yang krusial di bawah kendali kepala sekolah untuk memantau sekaligus meningkatkan kualitas pedagogik mengajar guru. Tindakan supervisi modern mengedepankan pendekatan klinis yang humanis, di mana pimpinan bertindak sebagai mentor pendamping dan bukan sebagai pengawas yang kaku. Melalui agenda observasi ruang kelas yang terjadwal, pimpinan dapat memotret secara langsung hambatan instruksional yang dihadapi pendidik saat mentransfer ilmu. Pertemuan dialogis empat mata pasca-supervisi memberikan ruang refleksi yang berharga untuk mengurai kelemahan pengajaran secara konstruktif. Kebijakan pembinaan yang terencana ini berkontribusi besar dalam memulihkan serta meningkatkan standar kompetensi mengajar pendidik di lapangan (Neliwati et al., 2024; Octavia & Savira, 2016).

Sahertian (2000) menegaskan bahwa supervisi yang efektif bukan sekadar kegiatan inspeksi, melainkan sebuah proses pembimbingan profesional yang bertujuan menumbuhkan kapasitas reflektif guru secara berkelanjutan. Kebijakan kepemimpinan sekolah yang berorientasi pada penyelesaian kendala internal mutlak memerlukan strategi redistribusi beban kerja ketenagaan yang adil dan proporsional. Guru seringkali dihadapkan pada situasi dilematis di mana konsentrasi mengajar terpecah akibat beban tugas pengarsipan dokumen administrasi yang menumpuk. Kepala sekolah yang kompeten harus mampu mengambil keputusan taktis berupa pendelegasian tugas administrative kaku kepada tenaga kependidikan khusus agar fokus utama pendidik tidak terganggu. Penerapan sistem penghargaan yang adil serta pengiriman berkala guru ke forum diklat ilmiah menjadi stimulus tambahan yang ampuh dalam memicu motivasi kerja. Pengaturan struktur tugas yang seimbang ini menjamin terciptanya efektivitas unjuk kerja profesional guru demi tercapainya mutu kelulusan yang kompeten (Hanim et al., 2020; Octavia & Savira, 2016).

Bagian *Kajian Teori* bertujuan untuk menyajikan landasan konseptual yang mendasari penelitian. Dalam bagian ini, penulis diharapkan menguraikan teori-teori utama, konsep-konsep relevan, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mendukung topik penelitian. Kajian teori berfungsi untuk menunjukkan bahwa penulis memahami konteks keilmuan dari masalah yang diteliti dan mampu menempatkan penelitiannya dalam peta keilmuan yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan penelitian studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena manajemen secara mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat menangkap esensi interaksi kepemimpinan dan respon profesional yang terjadi di lapangan secara natural. Konteks riil dari proses pengambilan keputusan kepala sekolah digambarkan secara faktual tanpa adanya rekayasa situasi laboratorium. Fokus amatan diarahkan penuh pada tahapan formulasi kebijakan, pola komunikasi organisasi, hingga implikasi nyata terhadap unjuk kerja harian guru (Murtiningsih & Lian, 2017; Octavia & Savira, 2016).

Data penelitian dikumpulkan dari informan kunci yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* demi menjaga kedalaman informasi ilmiah. Informan terdiri atas kepala sekolah selaku pembuat kebijakan utama, serta kelompok guru pegawai negeri sipil (PNS) maupun non-PNS selaku pelaksana kebijakan. Variasi informan dimaksudkan untuk memperoleh perspektif yang kaya, objektif, dan seimbang dari berbagai tingkatan posisi kerja. Sumber data non-manusia berupa dokumen catatan rapat musyawarah, jadwal supervisi klinis, serta berkas penilaian kinerja guru turut dianalisis (Hanim et al., 2020; Neliwati et al., 2024).



Teknik pengumpulan data yang diterapkan meliputi tiga metode utama, yaitu observasi terbuka non-partisipan, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk merekam perilaku keseharian pimpinan dalam mengawasi jalannya roda organisasi sekolah. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali latar belakang sosiologis di balik keputusan yang diambil serta respon psikologis dari pihak guru. Studi dokumentasi berfungsi sebagai alat verifikasi akurat untuk mencocokkan kesesuaian antara kebijakan tertulis dengan implementasi riil di lapangan (Octavia & Savira, 2016; Neliwati et al., 2024).

Keabsahan data yang diperoleh diuji melalui teknik kredibilitas dengan memanfaatkan triangulasi sumber data serta triangulasi teknik pengumpulan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan pernyataan kepala sekolah dengan penuturan para guru untuk melihat konsistensi fakta lapangan. Triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan data hasil wawancara dengan catatan observasi dan dokumen resmi sekolah. Tahapan analisis data mengikuti model mengalir yang meliputi reduksi data, penyajian data dalam teks naratif, serta penarikan kesimpulan akhir (Murtiningsih & Lian, 2017; Neliwati et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil amatan lapangan mengenai proses pengambilan keputusan kepala sekolah pada rumpun SMA Negeri 7 Kota Padang berada dalam klasifikasi tata kelola yang sangat sistematis. Para kepala sekolah di wilayah tersebut mengimplementasikan model keputusan kelompok (*group decision-making*) yang menempatkan dewan guru sebagai mitra strategis, bukan objek kebijakan satu arah. Perumusan program peningkatan mutu mengajar selalu diawali dengan rapat koordinasi resmi untuk memetakan kendala riil di tiap-tiap sekolah. Pola kepemimpinan partisipatif ini membuka ruang diskusi dua arah yang luas sehingga dewan guru dapat mengajukan gagasan metode pembelajaran secara terbuka (Areva et al., 2019; Murtiningsih & Lian, 2017).

Implementasi riil dari ketetapan manajerial tersebut diwujudkan melalui program pelaksanaan supervisi akademik yang dijadwalkan secara berkala dan konsisten pada setiap semester. Kepala SMA Negeri 7 Kota Padang turun langsung ke ruang kelas melakukan observasi instruksional guna menilai aspek pedagogik dan penguasaan materi guru saat mengajar. Evaluasi pengamatan kelas tersebut ditindaklanjuti secara humanis melalui pertemuan dialog personal empat mata antara pimpinan dan tenaga pendidik bersangkutan. Proses evaluasi klinis ini diisi dengan pemberian apresiasi atas capaian pengajaran serta diskusi solutif mengenai kelemahan teknis yang masih dihadapi guru (Amira Azmi, 2026; Neliwati et al., 2024).

Kebijakan operasional para kepala sekolah di SMA Negeri 7 Kota Padang juga berfokus pada penyelesaian kendala beban administrasi guru yang sempat dikeluhkan menghambat efektivitas pengajaran. Pimpinan mengambil langkah taktis dengan melakukan redistribusi pembagian jam mengajar secara proporsional serta mendelegasikan tugas-tugas pelaporan kaku kepada staf tata usaha. Manajemen sekolah memberikan stimulus motivasi berupa penghargaan berkala bagi guru yang menunjukkan kreativitas tinggi dalam mendesain media pembelajaran berbasis teknologi informasi. Bagi kelompok pendidik yang berdasarkan nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) masih berada di bawah standar minimum, kepala sekolah memprioritaskan mereka untuk mengikuti forum diklat ilmiah (Hanim et al., 2020; Octavia & Savira, 2016).



Dampak dari ketepatan formulasi keputusan kepala sekolah ini secara empiris mampu mendongkrak pencapaian indikator unjuk kerja harian guru SMA Negeri 7 Kota Padang. Keberhasilan penataan manajerial ini terdokumentasi dari melonjaknya tingkat kedisiplinan kehadiran kelas, ketepatan waktu penyusunan perangkat mengajar, serta menguatnya motivasi berprestasi guru. Pendidik merasa mendapatkan dukungan penuh dari regulasi pimpinan sehingga terdorong untuk melakukan inovasi strategi interaksi bersama peserta didik di kelas. Keselarasan arah keputusan kepala sekolah dengan produktivitas kerja pendidik ini menjadi pilar utama dalam mendongkrak capaian mutu kelulusan siswa (Areva et al., 2019; Wijiyono, 2019).

Pembahasan

Formulasi kebijakan di lingkungan instansi pendidikan merupakan instrumen krusial yang mengendalikan efektivitas organisasi secara makro. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, penerapan model pengambilan keputusan kelompok berbasis musyawarah oleh kepala SMA Negeri 7 Padang terbukti efektif dalam memulihkan komitmen mengajar guru. Pelibatan aktif staf dalam merancang program kerja sekolah mampu mereduksi potensi penolakan internal terhadap regulasi baru hingga tingkat terendah. Pendidik memandang setiap ketetapan yang dilahirkan bukan sebagai paksaan birokrasi, melainkan sebagai sebuah tanggung jawab kolektif yang wajib disukseskan bersama (Murtiningsih & Lian, 2017; Neliwati et al., 2024).

Kunci utama keberhasilan pengelolaan iklim organisasi di rumpun SMA Negeri 7 Padang terletak pada kuatnya pola komunikasi dua arah yang interpersonal antara manajemen dan bawahan. Pendekatan humanis yang ditunjukkan pimpinan saat memimpin rapat koordinasi membuat guru merasa aman, diakui eksistensinya, serta dihargai harkat profesionalismenya. Kepala sekolah menyadari bahwa mengelola lembaga pendidikan memerlukan fleksibilitas dan sentuhan psikologis yang tidak bisa disamakan dengan standardisasi kaku komoditas pabrik. Kenyamanan ekosistem kerja yang terbangun dari keterbukaan komunikasi ini berkontribusi menjaga stabilitas emosi dan konsentrasi guru dalam mendidik (Neliwati et al., 2024; Octavia & Savira, 2016).

Dampak positif dari ketepatan pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Padang mengonfirmasi validitas temuan kuantitatif mengenai kontribusi linear antar-variabel tersebut. Ketetapan pimpinan yang dikelola secara demokratis dan transparan menyumbang andil besar dalam menguatkan motivasi intrinsik para tenaga pendidik di wilayah tersebut. Pendidik akan terstimulus untuk menampilkan performa kerja terbaiknya ketika menangkap pesan bahwa setiap keputusan manajemen konsisten berorientasi pada peningkatan mutu sekolah. Produktivitas mengajar harian berjalan selaras dengan tingginya rasa percaya dewan guru terhadap arah kebijakan pimpinan (Areva et al., 2019; Wijiyono, 2019).

Kebijakan kepala sekolah dalam mengeksekusi fungsi supervisi akademik berkala bertindak sebagai instrumen utama dalam mengontrol dan memulihkan kompetensi pedagogik mengajar guru. Tindakan pengamatan kelas yang dikombinasikan dengan dialog klinis pasca-observasi memberikan ruang refleksi objektif bagi pertumbuhan profesionalisme pendidik. Melalui pendekatan bimbingan ini, para kepala SMA Negeri 7 Padang mampu menempatkan dirinya sebagai mentor pendamping, bukan sebagai pengawas yang sekadar mencari kesalahan administratif. Hasil evaluasi supervisi berkala memberikan basis data akurat bagi pimpinan untuk merancang program pelatihan kompetensi guru yang tepat sasaran (Amira Azmi, 2026; Neliwati et al., 2024).



Hambatan manajemen berupa rendahnya capaian nilai kompetensi pedagogik serta ketidakdisiplinan administrasi beberapa oknum guru berhasil dieliminasi melalui keputusan taktis yang solutif. Langkah kepala sekolah melakukan pembagian porsi mengajar secara proporsional serta mengalihkan berkas laporan keu kepada tenaga kependidikan merupakan bentuk penataan struktur tugas yang sangat tepat. Pengurangan beban kerja non-instruksional membuat energi profesional guru dapat dialokasikan sepenuhnya untuk menyusun skenario pembelajaran yang variatif dan kreatif. Penataan regulasi penugasan ini efektif mengembalikan fungsi utama guru sebagai fasilitator ilmu di ruang kelas (Hanim et al., 2020; Octavia & Savira, 2016).

Penyusunan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang adil di dalam instrumen keputusan pimpinan terbukti menjadi stimulus penggerak produktivitas yang sangat ampuh. Pemberian apresiasi berupa pujian lisan, sertifikat, hingga insentif kesejahteraan bagi guru berprestasi di SMA Negeri 7 Padang mampu memicu iklim kompetisi positif di lingkungan sekolah. Kebijakan mengirimkan guru-guru yang kompetensinya masih kurang ke berbagai forum pelatihan ilmiah merupakan bentuk pemecahan masalah yang mendidik serta berkeadilan. Pola pembinaan ini memastikan seluruh tenaga pendidik mendapatkan hak pengembangan kapasitas diri yang seimbang demi kemajuan lembaga (Hanim et al., 2020; Nasrullah et al., 2017).

Kualitas kepemimpinan para kepala sekolah di wilayah Kecamatan Koto Tengah Kota Padang tecermin secara nyata dari mutu keputusan-keputusan operasional yang dilahirkannya di lapangan. Pimpinan yang kompeten terbukti mampu mengoptimalkan keterbatasan sumber daya sekolah menjadi kekuatan penggerak organisasi yang luar biasa dalam mendongkrak performa ketenagaan. Sinergi antara formulasi keputusan berbasis mufakat, pelaksanaan supervisi klinis yang humanis, serta kebijakan penataan beban tugas mampu meningkatkan unjuk kerja profesional guru secara berkelanjutan. Muara akhir dari efektivitas keputusan manajerial ini adalah melonjaknya mutu pelayanan dan output pendidikan bagi seluruh peserta didik (Areva et al., 2019; Murtiningsih & Lian, 2017).

Temuan penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan arah kebijakan pendidikan nasional, khususnya dalam konteks implementasi kebijakan Merdeka Belajar yang mengedepankan otonomi sekolah, penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, dan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan berbasis musyawarah sebagaimana ditemukan di SMA Negeri 7 Padang sejalan dengan semangat Kurikulum Merdeka yang mendorong terciptanya ekosistem belajar yang demokratis dan kolaboratif di tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah yang mampu mengambil keputusan secara transparan dan akuntabel menjadi kunci dalam memperkuat tata kelola sekolah yang responsif terhadap tuntutan pendidikan abad ke-21 (Rohyadi & Rosmilawati, 2024; Amri et al., 2025).

Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan perlunya penguatan kapasitas manajerial kepala sekolah, khususnya dalam hal teknik pengambilan keputusan yang demokratis dan humanis, sebagai agenda prioritas pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat dinas pendidikan provinsi maupun kabupaten/kota. Pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat dilepaskan dari upaya sistematis untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru secara holistik. Efendi et al. (2023) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dikombinasikan dengan komitmen kerja yang kuat terbukti secara signifikan mendongkrak kinerja guru dalam konteks implementasi Merdeka



Belajar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan empiris bagi pemangku kepentingan dalam merancang program pelatihan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih kontekstual dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional secara berkelanjutan (Pratama et al., 2023).

KESIMPULAN

Proses pengambilan keputusan kepala sekolah memiliki peran vital dan strategis dalam menentukan arah kebijakan peningkatan performa kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 7 Padang Kota Padang. Kepala sekolah yang berhasil meningkatkan mutu organisasi adalah pimpinan yang mampu mengimplementasikan model pengambilan kebijakan kelompok berbasis musyawarah dan mufakat bersama dewan guru. Pendekatan partisipatif ini terbukti mampu meminimalkan potensi konflik internal, menepis resistensi individu terhadap kebijakan baru, serta membangun rasa tanggung jawab kolektif yang kokoh di antara seluruh personil sekolah demi ketercapaian visi lembaga secara optimal.

Implementasi keputusan manajerial yang solutif, seperti penjadwalan supervisi pendidikan secara klinis dan penataan ulang beban kerja administratif guru, memberikan dampak positif nyata secara langsung pada sekolah-sekolah di wilayah Koto Tangah. Kegiatan observasi kelas yang diiringi dengan diskusi interpersonal pasca-supervisi terbukti efektif dalam mengidentifikasi sekaligus mengurai hambatan mengajar guru pada dimensi pedagogik dan profesional. Kebijakan kepala sekolah yang mendelegasikan beban administrasi ke kepada staf khusus tata usaha juga berhasil mengembalikan fokus utama guru pada peningkatan mutu pembelajaran, yang didukung dengan pemberian penghargaan bagi guru berprestasi serta pengiriman diklat bagi guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Terdapat hubungan fungsional yang linear dan positif antara efektivitas pengambilan keputusan kepala sekolah dengan peningkatan mutu kinerja mengajar guru SMA Negeri 7 Padang Kota Padang. Ketepatan kepala sekolah dalam merumuskan keputusan, yang didukung oleh pola komunikasi dua arah yang terbuka dan iklim organisasi yang sehat, menjadi pendorong utama meningkatnya motivasi kerja, kedisiplinan harian, dan kreativitas pedagogik para guru di lapangan. Penguatan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam hal teknik pengambilan keputusan yang demokratis dan humanis mutlak diperlukan sebagai pilar utama untuk melahirkan guru-guru profesional yang mampu mendongkrak mutu pendidikan nasional secara berkelanjutan (Areva et al., 2019; Wijiyono, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Taufiqurrohman, T., Rohmat, R., Rozak, K., Andrianto, E., Saputra, R. A., & Fathoni, T. (2025). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah: Mendorong keterlibatan guru dan siswa dalam pengambilan keputusan. *Social Science Academic*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.37680/ssa.v2i2.6310>
- Areva, D., Ronald, J., & Verawati, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 7(2), 68–79. <https://doi.org/10.22202/economica.2019.v7.i2.3294>
- Azmi, A. (2026). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan-Manajemen (JIP-M)*, 2(1), 334–342.



<https://jurnal.thunderskyteam.com/index.php/jip-m>

- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 43–60.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2022). *Kepala sekolah: Profesi dan kinerjanya* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Murtiningsih, & Lian, B. (2017). Proses pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMP. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 87–96.
- Nasrullah, M., Rumingan, M., Nasaruddin, & Niswaty, R. (2017). Pengaruh pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 103–110.
- Neliwati, Anas, M. H., & Lestari, A. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi di madrasah ibtidaiah. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 312–322. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v9i1.6388>
- Nova, Mangkunawinata, S., Komariah, A., & Aedi, N. (2022). Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah melalui pendekatan manajemen strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri 2 Bireuen. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14.
- Pratama, A. J., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan: Studi literatur. *Journal of Education Research*, 4(2). <https://doi.org/10.37985/jer.v4i2.242>
- Rahmawati, Khaulah, S., Tetrasari, L., Komariah, A., & Aedi, N. (2022). Seni pengambilan keputusan yang efektif di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 10835–10840.
- Rohyadi, E., & Rosmilawati, I. (2024). Analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan merdeka belajar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 224–240.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wijiyono. (2019). Hubungan pengambilan keputusan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 145–154. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v5i02.1979>