



Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Busra¹, Irjus Indrawan², Nurmadiyah³

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: busramukadas@gmail.com, irjus9986@gmail.com,
norma.diah092019@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 09 Mei 2026

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the improvement of teacher performance from a leadership perspective, entitled "The Principal's Role as a Leader in Improving Teacher Performance." This study used a library research approach. The results of this study are: Principal leadership plays a crucial role in improving the quality of education through improved teacher performance. A visionary, participatory, and humanistic principal is able to create a conducive school environment, motivate teachers, and develop teacher competencies sustainably. The success of a principal's leadership is reflected in improved teacher performance and the optimal achievement of educational goals through the cooperation of the entire school community.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang peningkatan kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan dengan judul Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research). Hasil penelitian ini adalah; Kepemimpinan kepala sekolah berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang visioner, partisipatif, dan humanis mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, memotivasi guru, serta mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari meningkatnya kinerja guru dan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal melalui kerja sama seluruh warga sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang membedakannya dari makhluk hidup lainnya. Meskipun hewan juga mengalami proses belajar, perilaku mereka lebih banyak ditentukan oleh insting. Sebaliknya, proses belajar pada manusia merupakan rangkaian kegiatan yang bersifat sadar dan terencana sebagai upaya menuju pendewasaan, sehingga memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang lebih bermakna. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan (Chairul Anwar: 2014).

Dalam undang-undang Sistem pendidikan nasional No.20 tahun 2003 Bab I pasal 1 menyebutkan bahwa "pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, ahlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU RI No 20 Th. 2003).

Untuk mencapai tujuan pendidikan bangsa Indonesia, diperlukan guru yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan bidangnya. Guru dituntut tidak hanya memiliki kemampuan mengajar yang baik, tetapi juga kepribadian yang matang dan utuh, sehingga mampu membentuk serta mengembangkan kepribadian peserta didik. Hal ini penting karena guru berperan sebagai teladan yang perilaku dan sikapnya akan ditiru oleh peserta didik (Andrias Harefa: 2004). Guru merupakan suatu profesi, yaitu jabatan yang menuntut keahlian khusus dan tidak dapat dijalankan oleh sembarang orang. Sebagai tenaga profesional, guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik. Mendidik ialah mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar ialah mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih berarti mengembangkan ketrampilan yang ada pada peserta didik (Moh. Uzer Usman: 2008).

Tugas dan peran guru pada hakikatnya tidak terbatas pada kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih saja, tetapi juga mencakup peran kemanusiaan dan kemasyarakatan. Dalam aspek kemanusiaan, guru berperan dalam menanamkan nilai-nilai moral dan akhlak, serta dituntut mampu memosisikan diri layaknya orang tua agar dapat membangun kedekatan dan kepercayaan peserta didik. Sementara itu, dalam aspek kemasyarakatan, guru berperan sebagai pemimpin dan teladan yang menjadi panutan bagi masyarakat sekitar, karena guru dipandang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas (Ahmad Susanto: 2016).

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru sering menjadi penentu utama dalam pencapaian mutu lembaga pendidikan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan kemampuan yang dicapai oleh seseorang, dalam hal ini guru, sehingga kinerja guru dapat dipahami sebagai prestasi atau performa kerja yang dihasilkan setelah melaksanakan berbagai aktivitas pendidikan di sekolah. Kinerja juga kerap dikaitkan dengan tingkat pencapaian individu, sehingga dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan seseorang maupun lembaga dalam menjalankan sistem manajemen. Namun demikian, pada

kenyataannya masih sering dijumpai kinerja guru yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan bersama. Adapun faktor yang memberikan pengaruh dalam kinerja guru yakni motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja (Ketut Jaelantik: 2021).

Kinerja guru atau prestasi kerja guru adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Profesionalisme guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerjanya, karena mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan amanat dan tanggung jawabnya, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan optimal (Mukhtar: 2003).

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018, kepala sekolah bertanggung jawab atas tugas-tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi guru serta tenaga kependidikan (Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018).

Dalam lembaga pendidikan, seorang pemimpin harus dipilih dan dipersiapkan secara cermat karena perannya sangat menentukan kondisi keseluruhan organisasi. Kemajuan atau kemunduran suatu lembaga pendidikan lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya dibanding faktor lain. Meskipun faktor-faktor lain turut berkontribusi terhadap perkembangan atau penurunan lembaga, posisi pemimpin tetap menjadi elemen paling krusial yang menentukan arah masa depan lembaga pendidikan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian khusus karena melalui kepemimpinan yang efektif diharapkan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pelaksana. Pendidikan pada hakikatnya bertujuan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan siap digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di era reformasi saat ini, kepemimpinan pendidikan sebaiknya dipegang oleh figur yang berwawasan luas agar mampu menampung berbagai aspirasi dan pandangan masyarakat yang semakin kritis dan matang. Tenaga-tenaga profesional inilah yang menjadi penggerak dilapangan dalam menjawab atau merespon tantangan-tantangan moderinitas yang semakin berat (Chairul Anwar: 2014).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien yang tampak dari visi dan misi, tujuan dan sasaran sekolah yang disusunnya serta mengsosialisasikannya kepada warga sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu; 1. Mengadakan kunjungan kelas 2. Mengadakan kunjungan observasi 3. Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problem yang dialami siswa 4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah 5. Mengadakan pertemuan dan rapat 6. Mengadakan penataran-penataran (M. Ngalim Purwanto: 2003).

Menurut Indriyani, dkk, dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan layanan terbaik bagi guru (Indriyani, dkk: 2025).

Berdasarkan penelitian Alif Luthvi Azizah dan Wayan Tiadilona, kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Guru memegang peranan strategis dalam dunia pendidikan, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi hal yang penting. Kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak utama dalam membentuk karakter sekolah, khususnya dalam mendorong terciptanya kemandirian lembaga yang lebih tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah secara positif dapat meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen yang tepat, aplikasi gaya kepemimpinan yang sesuai dan juga pemberian motivasi kepada guru (Alif Luthvi Azizah, Wayan Tiadilona: 2023).

Dalam skripsinya yang berjudul "Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 131 Jakarta Selatan" (2014), Evita Mawirianti menjelaskan bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai motivator dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun suasana kerja yang harmonis, menanamkan kedisiplinan, memberikan penghargaan atas prestasi guru, memberikan dorongan secara personal kepada guru, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Upaya ini menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan (Evita Mawirianti: 2014).

Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan pendidikan sangat ditentukan oleh seberapa efektif dan efisien kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinannya. Guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan memegang peran penting, sehingga dibutuhkan sinergi yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan profesionalisme kedua belah pihak. Gaya kepemimpinan yang tepat dari kepala sekolah akan membentuk budaya kerja guru yang berkualitas, meningkatkan motivasi mereka, dan mendukung pengembangan profesionalisme. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang cukup dalam mengelola lembaga, serta mampu memengaruhi dan memotivasi guru agar kinerjanya meningkat. Keberhasilan organisasi sekolah tidak hanya ditentukan oleh peran pemimpin semata, tetapi juga didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, karena keterbatasan yang dimiliki kepala sekolah dapat diimbangi oleh kelebihan yang dimiliki oleh para guru sebagai bawahannya (Septianus Simarmata, dkk: 2026).

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan kajian terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui penelitian ini, penulis akan mengupas lebih mendalam mengenai kepemimpinan kepala sekolah, untuk menambah pengembangan teori-teori tentang peningkatan kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan dengan judul Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) (Iwan Hermawan: 2019). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian konsep, teori, dan pemikiran para ahli yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur dari buku ilmiah, artikel jurnal nasional terakreditasi, publikasi akademik, dan dokumen resmi yang membahas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Yunnita Cahyaningrum dan Yudhanta Sambharakreshna: 2024). Sumber dipilih berdasarkan dua kriteria utama, yaitu: (1) relevansi topik dengan fokus kajian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru; serta (2) kredibilitas sumber dilihat dari reputasi penulis, lembaga penerbit, dan bobot ilmiahnya. Untuk menjaga aktualitas dan relevansi, literatur yang dianalisis mencakup publikasi dalam sepuluh tahun terakhir. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*), yang mencakup membaca kritis, mencatat gagasan penting, menafsirkan makna, serta mengelompokkan temuan berdasarkan tema utama. Hasil analisis disajikan secara deskriptif-analitis, memberikan pemahaman utuh, logis, dan konsisten dengan tujuan penelitian, sekaligus menyoroti tantangan dan implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses yang dijalankan oleh manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas, sehingga mereka bersedia mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismail Solihin: 2009). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku oranglain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupasehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsihnyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kekuatan (*power*) yang didasarkan atas tabiat/watak seseorang yang memiliki kekuatan lebih, biasanya bersifat normative (M. Ngalim Purwanto: 2003).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan, terutama dalam konteks sekolah. Kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pihak yang mengarahkan, memotivasi, serta membina guru yang menjadi pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Firmina, dkk: 2025).

Menurut Syafaruddin, kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi semua personil yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan disekolah. Peran kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh rektor, direktur, kepala

sekolah/ madrasah, dan pimpinan pesantren (Syarifuddin: 2002). Kepemimpinan pendidikan berhubungan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan peluang terselenggaranya pertemuan yang efektif dengan para guru dalam suasana yang mendukung. Dalam konteks ini, sikap dan perilaku kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dengan menampilkan hubungan yang akrab, bersahabat, serta penuh perhatian, baik terhadap guru secara perorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu, perilaku instrumental kepala sekolah tercermin dalam pelaksanaan tugas yang berorientasi pada kejelasan peran dan tanggung jawab guru, baik secara individu maupun kolektif. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang positif akan mampu mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan pendidikan adalah:

1. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi didalam kelompoknya.
2. Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab atas terwujudnya pekerjaan masing-masing sebagai bagian dari usaha pencapaian tujuan.
4. Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri (Hadari Nawawi: 1989).

Kompleksitas tugas yang diemban menjadikan kepala sekolah sebagai figur yang memiliki peran penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memahami serta menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal. Secara operasional tugas pokok dari kepala sekolah adalah mendayagunakan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan sekolah (Nur Aedi: 2016).

Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin lembaga yang dipimpinnya akan berdampak pada meningkatnya efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah merupakan tenaga kependidikan yang memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan pengelolaan sekolah, sementara guru memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan lembaganya harus memiliki kemampuan administrasi,

memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya (Zaenab Hanim, dkk: 2020).

Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjaga serta memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi agar bersedia dan mampu menjalankan ketentuan serta peraturan yang berlaku di sekolah. Hal ini sejalan dengan pernyataan dalam Journal International of Education yang menyebutkan bahwa tugas utama kepala sekolah adalah membangun budaya kerja di mana kepala sekolah dan guru dapat memimpin secara bersama-sama dengan dukungan dan dorongan dari para administrator. Kepala sekolah juga menjadi faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja seluruh staf sekolah. Mengingat posisi kepala sekolah yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan, maka kepala sekolah perlu memiliki kemampuan hubungan interpersonal yang baik dengan seluruh warga sekolah agar tujuan sekolah dan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kepala sekolah merupakan figur sentral dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan penelitian Yogi Irfan Rosyadi dan Pardjono (Yayasan Pendidikan Rusyani Hikmatul Rosyad, 2015), peran kepala sekolah sebagai manajer mencakup kegiatan perencanaan program. Dalam merencanakan program, kepala sekolah memulai dari:

1. Merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar;
2. Merencanakan kebijakan seperti program kepala sekolah serta kurikulum yang akan dijalankan di sekolah ini;
3. Dalam menyusun kebijakan, kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga ahli dengan melewati beberapa tahapan seperti mengadakan beberapa kali pertemuan dengan para guru, komite sekolah dan stake holder lainnya seperti pengawas (Herayati: 2023).

Menurut Herawati Syamsul di dalam jurnalnya menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, di antaranya sebagai berikut:

1. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
2. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
3. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
4. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
5. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
6. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah (Herawati Syamsul: 2017).

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu proses memengaruhi dan mengarahkan individu maupun kelompok agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan tidak semata-mata dimaknai sebagai kewenangan formal, melainkan lebih menekankan pada kapasitas personal pemimpin dalam menggerakkan, membina, dan memotivasi bawahannya melalui sikap serta perilaku yang positif dan sesuai dengan norma. Dengan demikian, kepemimpinan bersifat dinamis dan sangat dipengaruhi oleh karakter, kompetensi, serta keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah menempati posisi sentral sebagai pemimpin pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kepala sekolah mampu menjalankan kepemimpinannya secara efektif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama guru sebagai pelaku utama proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta menumbuhkan kerja sama dan kolaborasi di antara seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan sebagai proses memengaruhi seluruh personel sekolah agar mendukung terlaksananya kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk membangun hubungan yang harmonis dengan guru melalui sikap terbuka, bersahabat, dan penuh perhatian. Selain itu, perilaku kepemimpinan yang bersifat instrumental, seperti kejelasan pembagian tugas dan peran guru, menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru secara individu maupun kolektif. Kepemimpinan yang positif akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta komitmen warga sekolah terhadap visi dan misi sekolah.

Pandangan Hadari Nawawi mengenai fungsi kepemimpinan pendidikan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah seharusnya bersifat partisipatif dan demokratis, bukan otoriter. Kepala sekolah berperan dalam menyalurkan kebebasan berpikir, membangun kerja sama yang efektif, memfasilitasi pertukaran gagasan, serta membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang memberdayakan seluruh warga sekolah sehingga mereka merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan sekolah.

Tuntutan tugas kepala sekolah yang kompleks memerlukan kemampuan manajerial yang memadai, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, merumuskan kebijakan dan program sekolah, serta melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuannya mengelola sumber daya secara efektif dan efisien.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menurut Herawati Syamsul menitikberatkan pada keteladanan, pembinaan, pemberdayaan, serta penegakan disiplin. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberikan

bimbingan profesional, membangun tim kerja yang produktif, dan memberdayakan seluruh warga sekolah akan lebih mudah membentuk budaya sekolah yang positif. Budaya tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan pengelolaan sekolah. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja guru, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik yang didukung oleh kecakapan serta pengalaman, dengan tujuan membina peserta didik agar mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Guru akan bekerja secara lebih efektif dan produktif apabila memperoleh penilaian dari pihak yang berwenang, seperti kepala sekolah atau pengawas, dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, terdapat empat kompetensi utama yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut saling terintegrasi dan tercermin dalam kinerja guru. Oleh karena itu, manajemen kinerja dapat dipahami sebagai suatu pendekatan strategis dan terpadu untuk mencapai keberhasilan organisasi secara berkelanjutan, melalui upaya peningkatan kinerja guru dengan mengembangkan kemampuan kerja tim sejawat serta optimalisasi kontribusi guru sebagai individu (Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007).

Kinerja guru yang efektif tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya.

1. Faktor individu dari guru sendiri dimana guru harus meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri dan motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya.
2. Faktor kualitas manajer dari kepemimpinan dalam memberikan arahan dan dorongan yang memotivasi guru untuk bekerja lebih giat dan semangat.
3. Faktor tim kerja yang mendukung dan berkolaborasi dalam kerja guru yang turut membantu ketika guru menghadapi permasalahan dalam tugasnya.
4. Pimpinan memperhatikan dan menyediakan fasilitas kerja guru, menciptakan budaya kerja yang kondusif dalam organisasi sekolah.
5. Faktor kontekstual berkaitan dengan adanya perubahan secara internal dan eksternal yang harus dicermati oleh guru.
6. Faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru yang lebih efektif dan produktif (Zaenab Hanim, dkk: 2020).

Kinerja guru merupakan landasan pokok dalam terwujudnya sistem pendidikan yang bermutu. Tugas guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, melainkan juga mencakup peran strategis dalam membentuk karakter, mengembangkan potensi, serta memberikan inspirasi kepada generasi penerus. Oleh sebab itu, upaya untuk menjamin kinerja guru yang optimal menjadi

hal yang sangat penting. Beberapa alasan mengapa kinerja guru sangat penting dalam pendidikan:

1. Dampak langsung pada prestasi akademik siswa. Guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini secara langsung berkorelasi dengan peningkatan pemahaman, motivasi belajar, dan pada akhirnya, prestasi akademik siswa. Guru yang efektif dapat mengidentifikasi kebutuhan belajar individu siswa dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk memastikan setiap siswa mencapai potensi maksimalnya.
2. Pembentukan karakter dan keterampilan hidup. Pendidikan bukan hanya tentang nilai dan ujian. Guru yang berkinerja baik tidak hanya fokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada pengembangan karakter, nilai-nilai moral, dan keterampilan sosial-emosional siswa. Mereka mengajarkan empati, kerja sama, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan resiliensi semua keterampilan yang vital untuk kesuksesan di sekolah, karier, dan kehidupan.
3. Iklim belajar yang positif dan inklusif. Kinerja guru yang baik menciptakan iklim kelas yang positif, aman, dan inklusif. Siswa merasa nyaman untuk bertanya, berpendapat, dan berpartisipasi aktif tanpa takut dihakimi. Guru yang profesional mampu mengelola kelas dengan efektif, mengatasi masalah disiplin dengan bijaksana, dan mempromosikan rasa saling menghormati di antara siswa.
4. Peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Apabila mayoritas guru memiliki kinerja yang tinggi, maka kualitas pendidikan di suatu institusi atau bahkan suatu negara akan meningkat secara signifikan. Guru yang efektif berkontribusi pada kurikulum yang relevan, inovasi pedagogis, dan budaya belajar berkelanjutan. Mereka juga berperan dalam menarik siswa untuk lebih terlibat dalam proses pembelajaran.
5. Profesionalisme dan akuntabilitas. Pentingnya kinerja guru juga berkaitan dengan profesionalisme dan akuntabilitas. Guru adalah tenaga profesional yang memiliki tanggungjawab besar terhadap masa depan anak didiknya. Penilaian kinerja yang sistematis mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, mengikuti pelatihan, dan beradaptasi dengan perkembangan zaman dan metode pengajaran yang baru. Ini juga memastikan bahwa sumber daya pendidikan dialokasikan secara efektif untuk mendukung kinerja terbaik guru.
6. Motivasi dan inspirasi siswa. Guru yang berkinerja tinggi seringkali menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi siswa. Mereka mampu menumbuhkan rasa ingin tahu, semangat belajar, dan minat pada berbagai bidang ilmu. Seorang guru yang bersemangat dan berdedikasi dapat meninggalkan kesan mendalam pada siswa, membimbing mereka menuju pilihan karier yang bermakna dan kehidupan yang memuaskan (Asep Saepul Hidayat, Herlina: 2025).

Kinerja guru dapat dinilai melalui pemahaman terhadap bidang keilmuan, tingkah laku, kemahiran dalam membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif,

kapabilitas diri, serta kemampuan untuk menjalin komunikasi efektif atau yang disebut dengan kinerja pembelajaran, kinerja profesional, dan kinerja personal.

1. Kinerja pembelajaran. Kinerja pembelajaran merupakan hal-hal yang terkait tentang perencanaan dan pengorganisasian pembelajaran, kemampuan menjelaskan dan mengajukan pertanyaan, menstimulasi pembelajaran dengan kegiatan yang inovatif dengan mengoptimalkan segala jenis sumber belajar, memiliki pengetahuan dan antusiasme terhadap mata pelajaran yang diampu, menciptakan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan, memiliki catatan kemajuan siswa dan proses belajar mengajar, memiliki hubungan yang baik dengan siswa baik secara personal dan profesional, dan disiplin dalam menjalankan kelas dengan menetapkan tata tertib kelas.
2. Kinerja profesional. Kinerja profesional diantaranya bersedia menerima tanggung jawab di luar kelas dan berpartisipasi dalam aktivitas sekolah, serta bersedia mengerjakan tugas tambahan, bekerjasama dengan warga sekolah lainnya, mampu bekerjasama dengan orang tua, dan menjalankan hubungan sosial dengan masyarakat sekitar, mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, memanfaatkan fasilitas belajar dan sekolah secara efektif dan efisien, paham pola pertumbuhan peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kinerja personal meliputi kesehatan dan gairah kerja yang tinggi, artikulasi bicara dan tutur kata yang baik, berpakaian sopan dan rapi. Oleh karenanya, kepemimpinan pendidikan masa depan yang diharapkan lembaga pendidikan di Indonesia adalah pemimpin visioner yang memiliki strategi dan gaya kepemimpinan yang mampu berkontribusi dan mampu menggerakkan bawahan dan masyarakat untuk mendukung pencapaian nawacita pembangunan Indonesia menuju sumber daya manusia yang mampu merespon perkembangan zaman, memanfaatkan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta menjadi pribadi berkarakter yang mengedepankan nilai spiritual dan kebangsaan (Murniati Ar, dkk: 2021).

Kinerja guru yang baik ditunjukkan dengan aktifitasnya dalam tiga hal, yaitu:

1. Medidik, seperti guru selalu memberikan teladan yang baik pada para siswanya, guru selalu memperhatikan perkembangan siswanya.
2. Mengajar, seperti mempersiapkan persiapan mengajar, menguasai pelaksanaan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi dengan baik.
3. Melatih, seperti membiasakan siswanya untuk selalu disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, melatih siswanya untuk dapat hidup dalam masyarakat sebagai anggota masyarakat yang baik (M. Ngalim Purwanto: 2003).

Menurut Supardi, kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator:

1. Menyusun rencana pembelajaran;
2. Melaksanakan program pembelajaran;
3. Melaksanakan hubungan antar pribadi;

4. Melaksanakan penilaian hasil belajar;
5. Melaksanakan program pengayaan;
6. Melaksanakan program remedial (Supardi: 2014).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik yang dilandasi oleh kecakapan, pengalaman, serta penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi secara menyeluruh dalam pelaksanaan tugas guru dan menjadi tolok ukur utama dalam menilai mutu kinerja guru. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu guru itu sendiri, kualitas kepemimpinan sekolah, dukungan kerja tim, ketersediaan sarana dan prasarana, budaya organisasi sekolah, maupun faktor internal dan eksternal lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menuntut penerapan manajemen kinerja yang strategis, terpadu, dan berkesinambungan melalui proses penilaian kinerja, pembinaan profesional, serta pengembangan kompetensi yang terencana dan sistematis.

Kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan karena berpengaruh langsung terhadap capaian akademik peserta didik, pembentukan karakter dan keterampilan hidup, terciptanya suasana belajar yang positif dan inklusif, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru dengan kinerja yang tinggi tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendorong motivasi, sumber inspirasi, dan pembentuk karakter peserta didik. Penilaian kinerja guru dapat ditinjau dari aspek kinerja pembelajaran, kinerja profesional, dan kinerja personal yang mencerminkan kemampuan mengelola pembelajaran, tanggung jawab profesional, serta sikap dan kepribadian guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru perlu menjadi prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan, yang didukung oleh kepemimpinan pendidikan yang visioner, profesional, serta berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan adaptif terhadap tantangan perkembangan zaman.

Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu dengan memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, dan menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; menciptakan pembaruan dan keunggulan (Ahlun Ansar, dkk: 2020).

Sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal menjadi dasar utama bagi tercapainya mutu pendidikan di sekolah. Karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk membimbing, memotivasi,

dan memberikan dukungan kepada guru agar mereka mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Peran utama kepala sekolah sebagai leader dalam peningkatan kinerja guru:

1. Membangun Visi dan Misi yang Jelas. Seorang kepala sekolah yang efektif akan bekerja sama dengan guru untuk merumuskan visi dan misi sekolah yang inspiratif dan relevan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan. Visi ini harus secara eksplisit mencakup komitmen terhadap pengembangan profesional guru dan peningkatan kinerja mereka. Dengan visi yang jelas, guru akan memiliki arah dan tujuan yang sama dalam menjalankan tugas mereka.
2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif dan Kolaboratif. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan budaya sekolah yang mendukung dimana guru merasa dihargai, didengar, dan termotivasi. Hal ini mencakup: (1) Membangun komunikasi yang terbuka, memastikan saluran komunikasi dua arah yang efektif antara kepala sekolah dan guru; (2) Mendorong kolaborasi: Memfasilitasi kerja sama antar guru dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, dan pemecahan masalah; (3) Memberikan dukungan emosional, menjadi pendengar yang baik dan memberikan dukungan saat guru menghadapi tantangan; (4) Mengapresiasi dan menghargai, memberikan pengakuan atas kerja keras dan pencapaian guru, baik secara formal maupun informal.
3. Memfasilitasi Pengembangan Profesional Berkelanjutan Salah satu peran terpenting kepala sekolah adalah memastikan bahwa guru memiliki akses terhadap kesempatan pengembangan profesional yang relevan dan berkelanjutan. Ini bisa dalam bentuk: (1) Pelatihan dan lokakarya, Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan guru dan menyelenggarakan atau memfasilitasi partisipasi dalam program-program yang relevan; (2) Pendampingan (*coaching*) dan mentoring, memberikan bimbingan personal atau menunjuk guru senior untuk mendampingi guru yang lebih muda atau yang membutuhkan dukungan; (3) Studi banding, mengatur kunjungan ke sekolah lain yang sukses untuk belajar praktik terbaik; (4) Komunitas belajar profesional (*Professional Learning Communities/PLC*), mendorong pembentukan kelompok-kelompok guru yang berdiskusi, berbagi pengalaman, dan belajar bersama.
4. Melakukan Supervisi Akademik yang Konstruktif. Kepala sekolah perlu melaksanakan supervisi akademik secara berkala, bukan sebagai bentuk pengawasan yang menghakimi, melainkan sebagai upaya untuk membimbing dan mengembangkan. Supervisi yang efektif harus: (1) Fokus pada peningkatan, memberikan umpan balik yang membangun dan spesifik mengenai area yang perlu ditingkatkan; (2) Kolaboratif, melibatkan guru dalam proses refleksi diri dan perencanaan perbaikan; (3) Penerapan berbasis data, menggunakan data observasi dan hasil belajar siswa untuk menginformasikan umpan balik; (4) Berorientasi solusi, membantu guru menemukan strategi dan solusi untuk tantangan yang mereka hadapi.

5. Memberikan Dukungan Sumber Daya. Peningkatan kinerja guru seringkali membutuhkan dukungan sumber daya yang memadai. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk: (1) Mengalokasikan anggaran, mengusahakan anggaran yang cukup untuk program pengembangan profesional dan pengadaan media pembelajaran yang dibutuhkan; (2) Menyediakan fasilitas, memastikan ketersediaan fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar; (3) Memfasilitasi akses teknologi, memastikan guru memiliki akses dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.
6. Menjadi Teladan (*Role Model*). Sebagai seorang leader, kepala sekolah harus menjadi teladan dalam hal profesionalisme, semangat belajar, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas. Kepala sekolah yang terus belajar, inovatif, dan berdedikasi akan menginspirasi guru-guru untuk melakukan hal yang sama (Asep Saepul Hidayat, Herlina: 2025).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, setiap guru diwajibkan menguasai empat kompetensi utama, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Semakin tinggi penguasaan kompetensi tersebut, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, berdasarkan peran kepala sekolah, ada enam upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah supaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan.

1. Kepala sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop. Untuk peningkatan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).
2. Peran yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan sekolah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya optimalisasi dana untuk pengembangan kompetensi guru, maka proses pendidikan dan pelatihan serta kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk pemantapan pendanaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.
3. Kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru atas kinerjanya dalam pembelajaran. Artinya, ketika guru menghadapi berbagai

- kendala dalam pembelajaran, kepala sekolah harus memberikan bantuan supaya guru dapat menyelesaikan persoalan pembelajaran yang dihadapi. Bantuan terhadap guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, misalnya, memberikan supervisi klinis atau training lanjutan kepada guru.
4. Kepala sekolah harus menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak terganggu. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di sekolah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat. Budaya organisasi adalah aturan main atau acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adanya adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Dengan adanya perasaan nyaman yang dialami oleh guru, maka akan dapat meningkatkan motivasi komitmen dan loyalitas mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diemban. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran vital dan harus mampu menciptakan budaya organisasi dan iklim kerja kondusif di sekolah.
 5. Kepala sekolah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. *Keenam*, pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di sekolah. Artinya, kepala sekolah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru. Adapun keenam peranan kepala sekolah yang diuraikan sebelumnya adalah solusi untuk peningkatan kinerja guru di sekolah. Meskipun hal tersebut tidak begitu mudah untuk dilakukan, tetapi kepala sekolah dapat bekerja sama dengan *stakeholder* pendidikan untuk mewujudkan tujuan sekolah (Nasib Tua Lumban Gaol: 2018).

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang optimal merupakan fondasi utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, sehingga kepala sekolah dituntut untuk menerapkan kepemimpinan yang efektif, visioner, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup peran sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan teladan bagi guru. Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pembangunan visi dan misi sekolah yang jelas dan inspiratif, penciptaan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, serta penyediaan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan, dan komunitas belajar guru. Selain itu, supervisi akademik yang konstruktif, penyediaan dukungan sumber daya yang memadai, serta keteladanan kepala sekolah dalam profesionalisme dan inovasi menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kompetensi guru.

Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, peningkatan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki komitmen tinggi dalam mengalokasikan anggaran, memberikan bimbingan dan supervisi, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, mendorong pembaruan, serta membudayakan pemberian penghargaan atas prestasi guru. Dengan kerja sama yang sinergis antara kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan, peningkatan kinerja guru dapat diwujudkan secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas sekolah secara optimal.

SIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dan menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya melalui peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pendidikan (leader) yang mampu mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, serta membangun budaya sekolah yang kondusif dan kolaboratif. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan kepala sekolah dalam membangun visi dan misi yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, melaksanakan supervisi akademik yang konstruktif, serta menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari meningkatnya kinerja guru yang mencakup kinerja pembelajaran, profesional, dan personal. Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh faktor individu, kualitas kepemimpinan, kerja tim, ketersediaan sarana prasarana, serta budaya organisasi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki komitmen tinggi dalam mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan profesional, alokasi anggaran yang tepat, serta pemberian penghargaan atas prestasi guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, partisipatif, dan humanis menjadi kunci utama dalam menciptakan iklim sekolah yang efektif, meningkatkan kinerja guru, dan pada akhirnya mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal. Sinergi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh pemangku kepentingan pendidikan sangat diperlukan agar sekolah mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Andrias Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. (Jakarta: Gramedia, 2004), hlm 27.
- Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 39
- Alif Luthvi Azizah¹, Wayan Tiadilona. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: *Systematic Literature Review*. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. Vol 11 (2), 2023, 53-62 DOI: 10.23960/jmmp.v11.i2.2023.03

- Asep Saepul Hidayat, Herlina. Pengembangan Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Genta Mulia*. Volume 15, Number 2, 2025 pp. 224-233. <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm>
- Ahlun Ansar, dkk. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SMA Neg. 2 Bone. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume: 7, No. 2, Juli-Desember 2020
- Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2014), h.73
- Evita Mawirianti, *Skripsi*, Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 131 Jakarta Selatan, (Jakarta:2014).
- Firmina, dkk. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Menjalin. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume 16 Nomor 1, April 2025, Halaman: 189 - 196. <http://jurnal.stkipipersada.ac.id/jurnal/index.php/VOX>
- Hadari Nawawi, *Adminisrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung 1989), h.83
- Herayati. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan Sekolah. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14 (2) (2023) pp. 118-126
- Herawati Syamsul, Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), *Jurnal IDAARAH Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam*, UMI Makassar, 2017, h. 277
- Indriyani, dkk. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 23, Nomor 1, April 2025: 87-97 <http://dx.doi.org/10.46730/jiana.v20i2>
- Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method* (Hidayatul Quran, 2019).
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga, Jakarta, 2009), h.131
- Ketut Jaelantik, *Era Revolusi Industri 4.0 dan Paradigma Baru Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama, 2021), h. 120.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008) hlm.7
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran di Era Reformasi*, (Jakarta: Misaka Galiza,2003), h. 84
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 156
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 122
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 27
- Murniati Ar, dkk. Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pencerahan*. Vol. 15, No. 1, Juli 2021
- Nasib Tua Lumban Gaol, Paningkat Siburian. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola. Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018 Halaman: 66-73
- Nur Aedi, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), Cetakan Pertama h. 43

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018

Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas (system Pendidikan Nasional)* (UU RI No 20 Th.2003), (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.3.

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.26

Septianus Simarmata, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMA Swasta Kampus HKBP Nommensen Pematangsiantar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*. Volume 4 No. 3, 2026, <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5236>

Syarifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grafindo,2002), h.56

Yunnita Cahyaningrum dan Yudhanta Sambharakreshna, "Optimization of Web-Based Asset Management To Increase Efficiency and Sustainability," *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)* 7, no. 2 (2024): 476.

Zaenab Hanim, dkk. Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan. Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Volume 2 Number 1, 43-60 April 2020. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/30672/13501>