



eISSN 3090-7012 & pISSN 3090-6822

JURNAL ILMIAH UTERASI INDONESIA

Vol. 2, No. 2, Tahun 2026

doi.org/10.63822/2d8jjh75

Hal. 639-651

Homepage <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/jili>

Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Yetri Nubatonis^{1*}, Todi Benu², Endang Oekolos³, Merry Toineno⁴, Sandi Ninomna⁵, Yanti Y.E Sole⁶

Prodi Manajemen Pendidikan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Kupang^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespodensi: yetrinubatonis36@gmail.com

Diterima: 28-06-2026 | Disetujui: 04-07-2026 | Diterbitkan: 06-07-2026

ABSTRACT

This study seeks to examine the influence of school administrators' leadership on enhancing teachers' performance, identify the initiatives undertaken, and uncover the facilitating and obstructive elements. The used methodology is a qualitative technique grounded on literature review and descriptive analysis, including the synthesis of diverse pertinent information sources, including books and scholarly papers. The research findings indicate that the principal has a pivotal function as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator (EMASLIM). Initiatives to enhance teacher performance are implemented via academic monitoring, incentive, professional development, and the establishment of a supportive school culture. The primary facilitating variables consist of a favourable organisational atmosphere and the proficiency of the school administrator, while the obstructive aspects include excessive administrative responsibilities, opposition to change, and constraints in facilities and infrastructure.

Keywords: *Principal Leadership, Principal Leadership, Teacher Performance, Educational Management, Academic Supervision.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan administrator sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, mengidentifikasi inisiatif yang dilakukan, dan mengungkap elemen-elemen yang memfasilitasi dan menghambat. Metodologi yang digunakan adalah teknik kualitatif yang didasarkan pada tinjauan pustaka dan analisis deskriptif, termasuk sintesis dari berbagai sumber informasi yang relevan, termasuk buku dan makalah ilmiah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM). Inisiatif untuk meningkatkan kinerja guru dilaksanakan melalui pemantauan akademis, insentif, pengembangan profesional, dan pembentukan budaya sekolah yang mendukung. Variabel-variabel utama yang memfasilitasi terdiri dari suasana organisasi yang mendukung dan kecakapan administrator sekolah, sementara aspek-aspek yang menghambat meliputi tanggung jawab administratif yang berlebihan, penolakan terhadap perubahan, dan keterbatasan dalam fasilitas dan infrastruktur.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Supervisi Akademik.



Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nubatonis, Y., Benu, T. ., Oekolos³, E. ., Toineno, M. ., Ninomna, S. ., & Sole, Y. Y. (2026). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia*, 2(2), 639-651. <https://doi.org/10.63822/2d8jjh75>



PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya adalah proses yang disengaja dan sistematis yang bertujuan untuk membangun potensi para peajar. Pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dalam membentuk karakter suatu negara. Ini sejalan dengan Sistem Pendidikan Nasional yang diungkapkan oleh (Perintah Republik Indonesia, 2003) yang menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk membangun bakat dan membentuk karakter serta peradaban masyarakat yang bermartabat. Manajemen dan kepemimpinan yang efektif sangat penting dilembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan ini tersebut, diperlukan pengelolaan dan kepemimpinan yang baik dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin berasal dari kata “*Le ader*” sehingga kepemimpinan berasal dari kata “*Le ader ship*”. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Keputusan kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan, membina, dan mengelola seluruh komponen sekolah, terutama guru, agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai *educator*, *manager*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan motivator dalam lingkungan sekolah (Mulyasa, 2017) “kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan kebijakan serta sumber daya pendidikan di sekolah” (Hidayat & Rugaiyah, 2023).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru merupakan faktor krusial dalam keberhasilan proses pendidikan. Guru adalah tenaga profesional yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Menurut (Perintah Republik Indonesia, 2003) ayat (2), pendidik adalah tenaga profesional dengan tugas pokok melaksanakan pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru pada intinya adalah unjuk kerja atau reformasi yang dilakukan guru dalam menjalankan tugas kependidikannya. Kualitas guru sangat menentukan hasil pendidikan, sebab guru berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pembelajaran di sekolah.

Namun dalam kenyataannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal dapat mempengaruhi motivasi, tanggung jawab, serta kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk sekolah, terutama dalam mendorong tingkat kemandirian lembaga yang lebih tinggi, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi salah satu tanggung jawab utama yang harus diwujudkan melalui kepemimpinan yang efektif (Azizah, 2023). Jika kondisi kepemimpinan yang lemah terus berlangsung tanpa upaya perbaikan, maka hal ini dapat berdampak serius pada menurunnya kualitas pembelajaran serta mutu pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Jika kondisi tersebut terus berlangsung, maka hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran serta mutu pendidikan di sekolah.

Kepercayaan kepala sekolah memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja guru saat menjalankan tugas di sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, dorongan, dan bantuan kepada guru, sehingga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab serta profesionalisme



merupakan dalam kegiatan pembelajaran (Fitria & Santosa, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja guru secara signifikan, sehingga kepala sekolah harus terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemennya agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada (Sari et al., 2021). Riset menunjukkan bahwa semakin unggul keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah (Kurniawati et al., 2020). Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rostini et al., 2022) menyatakan bahwa pembinaan kinerja guru melalui keterampilan kepemimpinan kepala sekolah yang terencana dan konsisten terbukti mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Kinerja guru yang optimal diharapkan mampu mendukung pencapaian mutu pendidikan yang lebih tinggi di sekolah (Sufelmi, 2020).

Kebaruan dari tulisan ini terletak pada fokus pembahasannya mengenai keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembelajaran motivasi, pembinaan, supervisi, dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif.

Melihat permasalahan tersebut, penulis berminat untuk meneliti topik “Analisis keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, mengidentifikasi berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru, serta mengungkap faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam keterampilan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono dalam (Setiawan et al., 2021) metode literatur adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai referensi yang relevan untuk memperoleh landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode studi literatur juga merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis literatur atau sumber informasi yang relevan yang telah dipublikasikan sebelumnya. Metode ini melibatkan penelusuran berbagai sumber literatur, seperti buku, artikel, laporan dan lainnya untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik yang sedang diteliti (Jamaludin et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan yang memikul tanggung jawab penuh terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang menjalankan keterampilan kepemimpinan secara efektif mampu menciptakan suasana yang mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang positif serta hubungan antar sesama guru yang searas dan saling mendukung (Comalasari et al., 2020). Kepala

sekolah sebagai pemimpin memiliki karakter yang proaktif dan dinamis dalam mewujudkan tujuan sekolah. Mereka tidak sekedar merespons situasi yang ada, melainkan aktif menciptakan gagasan dan inisiatif baru. Gaya kepemimpinan mereka mampu memengaruhi atmosfer lingkungan sekolah, membangkitkan semangat, mengarahkan harapan dan sasaran yang ingin dicapai secara terstruktur. Dampak dari kepemimpinan seperti ini pada akhirnya mengubah cara pandang seluruh warga sekolah mengenai apa yang layak diinginkan, memungkinkan untuk diraih, dan dibutuhkan dalam proses pendidikan (Alhabsyi et al., 2021).

(Wahjosumidjo, 2013), menjelaskan bahwa kepala sekolah dapat dimaknai sebagai hasil nyata yang diwujudkan melalui peran kepemimpinan, baik dalam aspek yang dapat diukur secara angka maupun yang bersifat kualitatif, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sekolah secara optimal.

Selanjutnya, Latham sebagaimana dikutip oleh Mulyasa menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan orang kepala sekolah merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan sekolah. Hal ini berarti bahwa baik atau buruknya mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinannya. Lebih lanjut, (Mulyasa, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci yang mampu mendorong terwujudnya sekolah yang berjalan secara efektif, efisien, produktif, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kependidikan.

Sementara itu, (Karwanti & Priansa, 2013) memandang kepala sekolah sebagai wujud kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, mencakup cakupan teknis (*Hard skill*) maupun cakupan intelektual (*Soft skill*), dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah agar mampu berprestasi sama menuju tujuan dan target yang telah ditetapkan secara bersama.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah dituntut memenuhi standar kinerja tertentu. Sebagai pemimpin institusi pendidikan, kepala sekolah wajib menjalankan berbagai fungsi sebagai kepala sekolah, yakni sebagai pendidik, pengelola, administrator, pemimpin, pembaharu, serta pemberi motivasi bagi seluruh warga sekolah (Mulyasa, 2013).

1. Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Proses belajar mengajar merupakan jantung dari penyelenggaraan pendidikan, dan guru merupakan unsur utama sebagai pelaksana kepala sekolah sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki komitmen kuat dan perhatian penuh terhadap pengembangan kurikulum serta proses pembelajaran di sekolahnya, tentunya akan senantiasa memantau dan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh perannya (Daryanto, 2022).

Sebagai Pendidik (*Educator*), kepala sekolah mencakup: 1). Prestasi sebagai guru mata pelajaran; 2). Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas; 3). Mampu membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai tata usaha, pustakawan, laboratorium, dan bendaharawan; 4). Kemampuan membimbing stafnya lebih berkembang secara pribadi dan profesinya; 5). Kemampuan membimbing bermacam-macam kegiatan ke siswa; dan 6). Kemampuan belajar mengikuti perkembangan ilmu melalui media

- elektronik, yang keseluruhannya memerlukan tanggung jawab kepala sekolah dalam memajukan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah (Hidayatullah & Dahlan, 2019).
2. Kepala sekolah sebagai Manajer

Ke kepala sekolah sebaiknya mampu membuka peluang se luas-luasnya bagi para guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka maupun mengikuti berbagai program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar sekolah (Susanto, 2016). Sementara itu, dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk mampu mendelegasikan tugas, mengalokasikan pekerjaan, menetapkan standar kualitas, memonitor hasil, mengontrol biaya, dan lain-lain yang diperlukan sekolah (Sirait, 2021).
 3. Kepala sekolah sebagai Administrator

Menurut Mulyasa, dalam perannya sebagai administrator kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan sebagai bagian dari tanggung jawab pengelolaan sekolah secara menyeluruh (Kusumasari, 2022).
 4. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Menurut Supriadi yang dikutip oleh (Sari et al., 2021), kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor, antara lain: 1). Melakukan pengawasan dan pengendalian dalam pendidikan agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. 2). Melakukan bimbingan dalam penggunaan metode, media dan model pembelajaran. 3). Melakukan perbaikan yang berkelanjutan hasil pengawasan.
 5. Kepala sekolah sebagai *Leader*

Menurut Wahjosumidjo dalam Mulyasa yang dikutip oleh (Kusumasari, 2022) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* memiliki kemampuan khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, serta meningkatkan kemauan tugas pendidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
 6. Kepala sekolah sebagai Innovator

Menurut Wahjosumidjo yang dikutip oleh (Fitriansyah et al., 2022) kepala sekolah sebagai inovator akan cenderung cara-cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
 7. Kepala sekolah sebagai Motivator

Ke kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan tugas. Motivasi dapat ditumbuhkan dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, pengajaran secara efektif, dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB), (Kusumasari, 2022)

B. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan unsur yang saling mendukung dan terus dikembangkan secara berkesinambungan, dengan tujuan melahirkan guru yang berkualitas profesional serta mampu menghasilkan proses pendidikan yang selaras dengan tuntutan, kondisi, dan kebutuhan nyata masyarakat, khususnya para pengguna lulusan (Purwoko, 2018). Kinerja guru dapat dipahami sebagai bentuk respons nyata yang menghasilkan output yang mengacu pada pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas guru sehari-hari. Kinerja tersebut secara langsung melalui situasi dan kondisi kerja yang dialami guru dalam keseharian mereka. Penilaian kinerja guru tidak hanya dilihat dari seberapa aktif seorang guru dalam menjalankan kegiatannya, tetapi juga seberapa baik kualitas yang ditunjukkan dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Yasmin & Maisah 2020, dalam (Kusumasari, 2022)). Kinerja guru dapat diartikan sebagai capaian atau hasil yang diperoleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dengan mengoptimalkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. (Mukhtar & Luqman, 2020). Kemampuan dan keberhasilan guru melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru.

Kinerja guru menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti yang dikutip oleh (Kusumasari, 2022) dapat dilihat dari lima aspek, yaitu:

1. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of Work*)

Menurut Sumarni & Baso sebagaimana dikutip oleh Kusumasari (2022), kualitas hasil kerja berkaitan erat dengan tinggi rendahnya capaian pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam dunia pendidikan, kualitas hasil kerja seorang guru dapat diukur dan dinilai melalui beberapa aspek, antara lain sejauh mana peserta didik merasa puas terhadap penyampaian materi pembelajaran yang diberikan, seberapa dalam pemahaman yang berhasil dicapai oleh peserta didik, prestasi belajarnya mampu diraih oleh peserta didik sebagai hasil dari proses pembelajaran.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu pada karyawan sangat mempengaruhi cepat lambatnya hasil kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan (Syafitri & Damrus, 2022). Ketepatan waktu seorang guru dapat diamati dari tiga aspek utama, yaitu keteraturan waktu kedatangan sekolah, waktu kepulangan, serta kemampuan menyelesaikan kegiatan pembelajaran di kelas tepat sesuai waktu yang dialokasikan. Hal tersebut menjadi penting karena ketepatan guru dalam menuntaskan setiap tugasnya secara langsung berdampak pada kualitas hasil kerja yang menjadi tanggung jawab bersama di lingkungan sekolah

3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk senantiasa melaksanakan tugas dan berbagai aktivitas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Abrar & Isyanto, 2019). Inisiatif guru dilihat dari cara berpikir guru dalam mengutarakan argumen dan gagasan secara konstruktif, serta keaktifannya dalam menciptakan dan membangun suasana

be lajar yang me narik, me nye nangkan, dan kondusif bagi pe se rta didik.

4. Kemampuan (*Capability*)

Penilaian kinerja guru dapat ditinjau dari sejauh mana guru mampu menguasai materi pembelajaran yang disampaikan serta kecakapannya dalam memilih dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat dan efektif. Kemampuan guru dalam menguasai kedua aspek tersebut secara sinergis dapat membangkitkan suasana belajar yang hidup dan menyenangkan di dalam kelas, mendorong tumbuhnya semangat belajar peserta didik, sehingga berkontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi belajar mereka. Kinerja guru juga dapat diukur dari kecakapan dan kemahiran guru dalam menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal dalam mendukung proses pembelajaran (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

5. Komunikasi (*Communication*)

Penilaian kinerja guru juga dapat ditinjau dari sisi kemampuan komunikasi guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara efektif serta kecakapannya dalam mengelola dan menguasai kondisi kelas agar tetap terkendali dan kondusif. Guru yang memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan peserta didik akan mampu menciptakan daya tarik tersendiri yang mendorong minat dan antusiasme peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran. Adapun kemampuan komunikasi yang perlu dimiliki oleh seorang guru mencakup tiga dimensi utama, yaitu komunikasi di dalam lingkungan internal organisasi sekolah, komunikasi dengan pihak eksternal organisasi, serta kemampuan membangun relasi dan menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan guru dalam pelaksanaan tugas profesional (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

C. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

a. Supervisi Akademik

Supervisi merupakan salah satu peran terpenting kepala sekolah yang secara langsung bersentuhan dengan peningkatan kualitas pembelajaran guru. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Anggriani et al., 2023). Supervisi akademik yang dikakukan kepala sekolah adalah kegiatan pengawasan terhadap kegiatan akademik maupun non akademik guru dalam proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, mengawasi peserta didik yang sedang melakukan pembelajaran, dan juga mengawasi berbagai situasi dalam pembelajaran (Suwartini, 2017). Supervisi merupakan penilaian dari kepala sekolah terhadap para guru yang bertujuan untuk membantu guru yang berkompeten dalam mengajar.

b. Pemberian Motivasi

Kepala sekolah yang efektif secara aktif membangun motivasi kerja guru melalui pendekatan personal maupun kebijakan kelembagaan. Motivasi guru berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas mengajar guru (Mensiusanto & Al., 2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti secara empiris berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan,

terutama melalui dimensi motivasi inspirasional dan pertimbangan individual (Wahyudi et al., 2024). Sebagai kepala sekolah dalam memotivasi terhadap para guru dalam meningkatkan kinerja, selanjutnya perlu diperhatikan kepada guru yang berprestasi meskipun hanya dengan ucapan terima kasih. Kepala sekolah harus selalu memotivasi kepada para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

c. Pengembangan Profesional Guru

Kepala sekolah berperan mendorong dan memfasilitasi guru untuk terus berkembang secara profesional melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Menurut Kunandar dikutip oleh (Ariyani, 2017) pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru terutama bantuan berupa bimbingan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas dan oleh pembina sama guru lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar. Bimbingan profesional yang dimaksud adalah kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme guru terutama dalam proses belajar mengajar. Disamping itu pembinaan guru juga dimaksudkan sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru. Pengembangan profesi guru juga dapat difinisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Tugas kepala sekolah dalamkaitannya dengan pengembangan profesional guru bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh karenanya, kepala sekolah pun dituntut profesional dalam mengemban tugasnya, khususnya dalam mengelola dan meningkatkan profesional guru (Ariyani, 2017).

d. Membangun Budaya Sekolah yang Kondusif

Kepala sekolah juga berperan penting dalam membangun iklim dan budaya organisasi sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru secara kolektif dan berkelanjutan. Dalam kepemimpinan sekolah berpengaruh langsung terhadap kualitas baik sifatnya individual atau kelompok (siswa, guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat, dan karyawan). dari kualitas ini terbentuknya budaya organisasi yang kuat sehingga pendidikan dapat berpengaruh efektif dan efisien. Itulah sebabnya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting artinya bagi terwujudnya budaya sekolah yang kondusif (Ridho, 2019). Efektifitas peran kepemimpinan kepala sekolah yang maksimal memberikan pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

D. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

a. Faktor Pendukung

Kajian literatur mengidentifikasi sejumlah faktor yang mendukung efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

1) Iklim organisasi yang kondusif

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui terciptanya iklim sekolah yang kondusif serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sehingga kedua aspek tersebut menjadi faktor utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Situppu & Sulasmi, 2023). Iklim organisasi sekolah yang positif berkontribusi nyata dalam mendorong motivasi

berprestasi guru, yang pada akhirnya bermuara pada terwujudnya kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan (Ramadhan et al., 2023).

2) Kompetensi dan Pengalaman Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan penguasaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru, sehingga semakin baik kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kompetensi dan kinerja guru (Mulyono et al., 2024). Dukungan kebijakan pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang menjadi landasan bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya secara profesional dan terstandar.

Peraturan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Mendikbudristek Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru menegaskan bahwa pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara sistematis dan didukung penuh oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten (Kemendikbudristek dan Teknologi, 2023).

3) Motivasi dan komitmen guru

Kepemimpinan, motivasi, beban kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana motivasi yang kuat dari dalam diri guru menjadi penguat utama efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Wahyuni et al., 2024).

b. Faktor penghambat

Disisi lain, kajian literatur juga menemukan berbagai faktor yang menghambat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

1) Beban administratif yang berlebihan

Supervisi kepala sekolah seringkali dilakukan oleh keterbatasan sumber daya, beban administratif yang tinggi, perubahan kebijakan, serta keterbatasan kompetensi teknologi informasi, yang kesemuanya faktor tersebut secara langsung mengurangi efektifitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru (Kinanti, 2026).

2) Resistensi terhadap perubahan

Resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru, beban administrasi yang tinggi, rendahnya partisipasi orang tua, keterbatasan dukungan sumber daya, resistensi budaya, dan keterbatasan dukungan komunitas menjadi kendala nyata yang memengaruhi efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasi kualitas pendidikan di sekolah (Arsana et al., 2025).

3) Keterbatasan anggaran dan Sarana Prasarana

Faktor penghambat yang teridentifikasi secara nyata dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja guru adalah keterbatasan sarana prasarana seperti minimnya ketersediaan fasilitas pembelajaran, serta padatnyajadwal mengajar yang menyulitkan sinkronisasi waktu untuk kegiatan pengembangan profesional (Arsana et al., 2025).

4) Perbedaan Kompetensi Antar Guru

Adopsi inovasi pembelajaran di sekolah masih membentur hambatan misterius, mulai dari kesenjangan kompetensi digital guru, keterbatasan anggaran dan infrastruktur, hingga



adanya re sistensi budaya dari guru se nior yang me njadi tantangan te rse ndiri bagi ke pe mimpinan ke pala se kolah, se rta kurangnya minat se bagian guru untuk se cara mandiri mengembangkan potensi dirinya (Rianvina, 2025).

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan vital sebagai faktor penentu dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah yang efektif menjalankan berbagai peran secara simultan—sebagai pendidik, manajere, administrator, supe rvisor, pe mimpin, inovator, se rta motivator—untuk me nciptakan iklim ke rja yang positif dan me ndukung profe sionalisme guru. Kine rja guru itu se ndiri me nce rminkan kualitas, ke te patan waktu, inisiatif, ke mampuan, dan komunikasi dalam me njalankan tugas ke pe ndidikannya. Pe ningkatan kine rja guru se cara be rke lanjutan dapat dicapai me lalui se rangkaian upaya strate gis se pe rti supe rvisi akade mik yang te re ncah, pe mbe rian motivasi, pe nge mbangan profe sional me lalui pe latihan, se rta pe mbangunan budaya se kolah yang kondusif. Meskipun terdapat berbagai tantangan seperti beban administratif yang berlebihan, keterbatasan sarana prasarana, se rta re sistensi te rhadap pe rubahan, e fe ktivitas ke pe mimpinan te tap me njadi kunci utama yang didukung ole h iklim organisasi yang positif, kompe te nsi ke pala se kolah, dan komitme n guru itu se ndiri.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis tersebut, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan:

1. Bagi Kepala Sekolah: Diharapkan untuk terus memperkuat keterampilan manajerial dan ke pe mimpinan transformasional guna me nciptakan lingkungan se kolah yang inovatif. Ke pala se kolah pe rlu le bh proaktif dalam me mbe rikan dukungan pe rsonal se rta me mfasilitasi pe nge mbangan diri guru agar me re ka mampu be radaptasi de ngan tantangan pe ndidikan mode rn.
2. Bagi Guru: Guru disarankan untuk terus meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab profe sionalnya, baik me lalui pe ningkatan kompe te nsi digital maupun ke mandirian dalam me nge mbangkan diri. Partisipasi aktif dalam ke giatan pe latihan dan ke te rbukaan te rhadap inovasi pe mbe lajaran sangat pe nting untuk me ningkatkan kualitas pe ngajaran di ke las.
3. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pemerintah: Perlu adanya dukungan kebijakan yang lebih sistematis untuk meminimalisir beban administratif guru dan kepala sekolah. Selain itu, alokasi anggaran yang me madai untuk sarana prasarana pe nunjang pe mbe lajaran dan program pe nge mbangan profe sional guru harus me njadi prioritas agar sine rgi antara ke pe mimpinan dan kine rja guru dapat be rjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, & Isyanto. (2019). Pengaruh Inisiatif Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 61–70.



- Alhabsyi, Rahman, & Abdullah. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Tujuan Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 45–56.
- Anggriani, & et al. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 8(1), 12–24.
- Ariyani. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(2), 67–79.
- Arsana, & et al. (2025). Hambatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Transformasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebijakan Publik*, 14(2), 85–101.
- Azizah. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kepemimpinan*, 8(1), 45–58.
- Comalasari, Hamzah, & Ridwan. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 101–110.
- Daryanto. (2022). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Rineka Cipta.
- Fitria, & Santosa. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 23–34.
- Fitriansyah, & et al. (2022). Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Pengembangan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Modern*, 4(2), 73–85.
- Hartanti, & Yuniarsih. (2018). Kemampuan Komunikasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 95–105.
- Hidayat, & Rugaiyah. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 101–112.
- Hidayatullah, & Dahlan. (2019). Peran Kepala Sekolah sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 112–121.
- Jamaludin, Suryani, & Handayani. (2023). Studi Literatur sebagai Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 10(1), 33–42.
- Karwanti, & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Alfabeta.
- Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. (2023). *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru*.
- Kinanti, D. N. I. (2026). Tantangan Supervisi Kepala Sekolah dalam Era Digital. *Jurnal Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 15(1), 12–28.
- Kurniawati, Rahman, & Putra. (2020). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(2), 88–97.
- Kusumasari. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 88–102.
- Mensissusanto, & Al., E. (2021). Motivasi Guru sebagai Variabel Mediasi dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 55–66.
- Mukhtar, & Luqman. (2020). Analisis Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 5(1), 22–31.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, & others. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 13(2), 145–159.



- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Purwoko. (2018). *Kinerja Guru dan Profesionalisme Pendidikan*. Deepublish.
- Ramadhan, & Al., E. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 11*(2), 90–102.
- Rianvina. (2025). Kesenjangan Kompetensi Digital Guru dan Tantangan Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan, 9*(1), 40–55.
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 9*(1), 21–34.
- Rostini, Wahyudi, & Setiawan. (2022). Pembinaan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Supervisi Pendidikan, 9*(1), 15–27.
- Sari, E., & et al. (2021). Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Supervisi, 7*(1), 55–65.
- Setiawan, A., & et al. (2021). Metode Penelitian Studi Literatur dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Sirait. (2021). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Pengelolaan Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 8*(1), 35–47.
- Sitepu, & Sulasmi. (2023). Iklim Organisasi Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Sekolah, 12*(1), 34–46.
- Sufelmi. (2020). Peningkatan Kinerja Guru dalam Mendukung Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional, 4*(2), 67–75.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Suwartini. (2017). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran, 4*(2), 78–89.
- Syafitri, & Damrus. (2022). Pengaruh Ketepatan Waktu terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10*(1), 44–53.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, & et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 14*(1), 55–71.