

Praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 4 Kalibogor

Avina Faizatul Aliyah¹, Khairina Magfirah², M. Imamul muttaqin³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: avinarzr245@gmail.com¹, viramaghfirah61@gmail.com², imamulmuttaqin@uin-malang.ac.id³

Kata Kunci:

Kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru, sekolah dasar, kualitas pendidikan

Keywords:

Leadership, principal, teacher performance, elementary school, quality of education

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan di sekolah dasar. Penelitian ini mengkaji praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 4 Kalibogor. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membangun iklim kerja yang positif, menetapkan visi dan misi sekolah secara jelas, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan guru. Strategi yang diterapkan meliputi pemberdayaan guru, pelibatan dalam pengambilan keputusan, supervisi akademik, serta pemberian apresiasi atas prestasi kerja. Praktik-praktik

kepemimpinan ini berdampak positif terhadap peningkatan disiplin, motivasi, dan tanggung jawab profesional guru. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar.

ABSTRACT

Teacher performance is one of the determining factors of the quality of education in elementary schools. This study examines the leadership practices of the principal in improving teacher performance at SD Negeri 4 Kalibogor. The study was conducted using a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the principal plays a central role in building a positive work climate, establishing a clear school vision and mission, and establishing harmonious working relationships with teachers. The strategies implemented include teacher empowerment, involvement in decision-making, academic supervision, and providing appreciation for work achievements. These leadership practices have a positive impact on improving teacher discipline, motivation, and professional responsibility. Thus, the effectiveness of the principal's leadership is proven to contribute directly to improving teacher performance in elementary schools.

Pendahuluan

Peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga. Sebagai figur sentral dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah memikul tanggung jawab utama dalam mengelola seluruh sumber daya, membangun suasana kerja yang produktif, serta menumbuhkan semangat kerja di kalangan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirancang. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan administratif semata, tetapi juga melalui ketajaman visi, kecakapan



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

berkomunikasi, serta keahlian dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan guru, peserta didik, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dalam upaya meningkatkan performa guru, kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak utama. Kinerja guru yang optimal akan memberikan pengaruh langsung terhadap mutu proses pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru, memberikan dukungan dan motivasi berkelanjutan, serta melaksanakan evaluasi kinerja secara adil dan konstruktif (Wahyudi et al., 2025).

Kepala sekolah harus mampu membangun kerja sama dengan orang tua, masyarakat, serta lembaga-lembaga lain yang relevan untuk mendukung program-program sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada urusan internal sekolah, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pihak-pihak eksternal. Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan proses yang kompleks dan multidimensi. Kepala sekolah harus memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi yang relevan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada. (Jazirrotunnada & Abidin, 2023) strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan aspek akademik, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai religiusitas siswa. Melalui pendekatan kolaboratif dan keteladanan moral, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang berakarakter, berdisiplin, serta berorientasi pada pembentukan kepribadian siswa yang berakhlak mulia. Dengan kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai, mutu pendidikan di sekolah akan meningkat secara menyeluruh, baik dari sisi akademik maupun spiritual.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini termasuk penelitian metode kualitatif dengan metode penelitian wawancara mendalam. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian lapangan yang melibatkan pengumpulan dan analisis data langsung terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah pendekatan fenomenologi yaitu memahami pengalaman dan persepsi anggota terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini fokus pada bagaimana seseorang mengalami, merasakan dan memberi makna terhadap suatu peristiwa atau situasi dalam kehidupan mereka. Kemudian, kami juga menggunakan jenis metode penelitian pustaka atau yang biasa disebut dengan library research yaitu dengan membaca beberapa buku, jurnal ataupun artikel dalam perpustakaan atau digital. Penelitian ini kami lakukan dengan cara menghimpun beberapa data yang telah kami temukan dari berbagai sumber penelitian, kemudian memaparkannya kedalam artikel ini secara sistematis.

Pembahasan

Pengertian praktik kepemimpinan

Praktik kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin, seperti kepala sekolah, guru, atau pengelola institusi pendidikan, menggunakan kemampuan dan kewenangannya untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan seluruh anggota komunitas sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, pemberdayaan tenaga pendidik dan staf, serta pengembangan potensi peserta didik secara optimal. (Mahiroh & Abidin, 2023) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi manajemen berbasis sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengoptimalkan potensi seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah yang visioner dan kolaboratif berperan penting dalam menciptakan sistem manajemen yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekolah serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dalam praktik kepemimpinan seorang pemimpin dituntut untuk memiliki visi yang jelas serta harapan tinggi terhadap pencapaian sekolah. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan umpan balik yang bersifat positif dan membangun, sekaligus mendorong penggunaan waktu dan sumber belajar secara efektif. Selain itu, pemimpin perlu memantau perkembangan peserta didik baik secara individu maupun kelompok, serta melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Latief et al., 2021).

Peran dalam praktik Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan inti dari keberhasilan sebuah Lembaga Pendidikan yang mana kepala sekolah ini tidak hanya bertindak sebagai administrator, akan tetapi juga sebagai pemimpin yang berperan aktif dan berpengaruh terhadap seluruh aspek di sekolah, mulai dari kebutuhan staf, guru, hingga siswa. Dalam menjalankannya, kepala sekolah harus mampu mengelola berbagai komponen Pendidikan, mengkoordinasikan seluruh kegiatan, serta memastikan kualitas sumber daya manusia agar setiap individu dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Hakikat dari kepemimpinan sekolah adalah kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan seluruh anggota komunitas sekolah, kepala sekolah dituntut untuk menciptakan komitmen kolektif, membangkitkan semangat, dan menumbuhkan rasa percaya diri antara guru, staf, dan siswa agar mereka terdorong untuk mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak utama dalam kegiatan sekolah, yang mana keberhasilan Pendidikan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan. (Kadarsih et al., 2020)

Dalam kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, terdapat beberapa prinsip penting yang harus dipegang. Kepala sekolah perlu mengisyaratkan konstruktif dengan memberikan motivasi dan pelatihan kepada guru serta staf agar kemampuan mereka terus berkembang. Selain itu, kreativitas sangat diperlukan agar kepala sekolah tidak bertumpu pada cara-cara lama, melainkan selalu berupaya menemukan gagasan-gagasan baru yang sesuai dengan kemajuan zaman. Kepala sekolah juga harus bersifat partisipatif dengan

mempercepatkan dan mengajak semua pihak untuk aktif berkontribusi dalam berbagai kegiatan sekolah, serta kooperatif dengan menjalin kerja sama yang baik bersama seluruh elemen terkait.(Sulistiyarini et al., 2024)

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah perlu menunjuk delegatif dengan memberikan kepercayaan kepada staf untuk menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Pengintegrasian seluruh aktivitas sangat penting untuk menciptakan sinergi yang kuat demi mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah juga harus memiliki intuisi rasional dan objektif saat mengambil keputusan, serta pragmatis dalam menetapkan kebijakan dan sasaran dengan mempertimbangkan kondisi nyata di sekolah(Noormahmudah, 2021).

Selain itu, kemampuan beradaptasi dan menggigit sangat dibutuhkan agar kepala sekolah dapat menghadapi berbagai situasi dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal meliputi visi yang komprehensif dan jelas, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang mengedepankan kerja sama tim, serta kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong perubahan positif dan inovasi dalam dunia pendidikan. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pengembangan kemampuan staf, sekaligus menciptakan budaya sekolah yang positif, inklusif, dan mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan.

Ciri-ciri dalam praktik kepemimpinan

1. Mengusai pengetahuan dan ketrampilan

Seorang pemimpin di bidang pendidikan harus memiliki pemahaman yang cukup tentang dunia pendidikan serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan agar dapat menjalankan lembaga pendidikan dengan baik dan efektif. Keterampilan ini meliputi kemampuan membuat keputusan, berkomunikasi, dan mengelola sumber daya manusia.

2. Memiliki visi, tujuan, dan rencana yang jelas

Visi dan tujuan yang jelas menjadi pedoman bagi seluruh aktivitas di lembaga pendidikan. Rencana yang tepat diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut secara terstruktur dan terukur.(Adawiyah, 2025)

3. Mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat

Pemimpin harus dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan informasi yang akurat untuk mengatasi berbagai tantangan di lembaga pendidikan.

4. Mampu mewujudkan hubungan yang erat

Hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan siswa, guru, dan staf menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang sangat penting bagi keberhasilan proses belajar mengajar.

5. Mampu menggerakkan dan memberdayakan orang lain

pemimpin harus mampu memotivasi dan mengarahkan guru, staf, dan siswa agar mereka bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal. Memberdayakan berarti memberikan wewenang dan dukungan agar mereka dapat bekerja dengan optimal (Afandi, 2013).

Studi Kasus

Pada awal tahun ajaran, SD Negeri 4 Kalibagor menghadapi berbagai kendala dalam kinerja guru. Beberapa guru sering datang terlambat, kurang disiplin dalam menjalankan tugas, dan cenderung menggunakan metode pembelajaran konvensional. Selain itu, motivasi guru untuk mengembangkan diri juga tergolong rendah. Kondisi ini berdampak pada proses pembelajaran yang kurang inovatif dan hasil belajar siswa yang belum optimal. Kepala sekolah, Ibu Siti Aminah, menyadari bahwa perubahan harus dimulai dari kepemimpinan yang kuat dan teladan. Ia menerapkan beberapa strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Pertama, Ibu Siti berusaha menjadi contoh disiplin dan profesionalisme. Setiap hari, ia datang lebih awal dari guru-guru lain, aktif terlibat dalam kegiatan sekolah, dan selalu menunjukkan sikap positif dalam bekerja. Keteladanan ini secara perlahan mempengaruhi perilaku guru, sehingga tingkat kedisiplinan mulai meningkat. Selanjutnya Ibu Siti mengadakan pelatihan dan workshop secara rutin. Ia mengundang narasumber dari luar dan memanfaatkan sumber daya internal sekolah untuk memperkenalkan metode pembelajaran yang lebih inovatif, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan model pembelajaran berbasis proyek. Guru-guru didorong untuk mencoba pendekatan baru di kelas dan mendiskusikan pengalaman mereka dalam forum kelompok kerja guru. Melalui pelatihan ini, guru pengetahuan dan keterampilan dalam merancang, melaksanakan, dan mendorong pembelajaran semakin berkembang.

Selain itu, kepala sekolah juga rutin melakukan supervisi akademik, memberikan umpan balik yang membangun, dan membuka ruang komunikasi yang efektif dengan seluruh guru. Guru yang mengalami kesulitan diberi kesempatan untuk berkonsultasi secara langsung dan mendapatkan dukungan yang dibutuhkan. Perubahan mulai terlihat setelah beberapa bulan. Guru-guru lebih disiplin, aktif mengikuti pelatihan, dan berani mencoba metode pembelajaran baru. Suasana kerja di sekolah menjadi lebih kolaboratif dan inovatif. Hasil belajar siswa pun menunjukkan peningkatan yang signifikan. Kepala sekolah juga terus berdiskusi dan memulai perkembangan ini melalui observasi kelas dan diskusi rutin dengan guru-guru. Dari kajian kasus ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif—melalui keteladanan, pelatihan, penghargaan, supervisi, dan komunikasi—berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Upaya ini tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di SD Negeri 4 Kalibagor. (Brilianty, 2021)

Solusi

1. Pembinaan Disiplin Guru

- a) Kepala sekolah secara konsisten menegakkan kedisiplinan guru dengan kehadiran melalui daftar hadir dan supervisi langsung di sekolah.

- b) Meningkatkan standar perilaku guru dengan menegakkan aturan dan tata tertib yang berlaku, serta memberikan sanksi jika diperlukan untuk menjaga dan profesionalisme
- c) Membantu guru mengembangkan pola perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik .

2. Peningkatan kompetensi dan kemampuan Guru

- a) Menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan seminar secara rutin untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, termasuk pelatihan inovatif dan pembelajaran digital.
- b) Mengundang tutor atau narasumber ahli ke sekolah untuk memberikan bimbingan langsung kepada guru
- c) Memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti pengembangan professional.

3. Supervisi dan Evaluasi Kinerja Guru

- a) Menjalankan kegiatan supervisi akademik secara berkala, baik melalui observasi langsung di ruang kelas maupun melalui penilaian tidak langsung, dengan tujuan untuk mengevaluasi sekaligus memberikan masukan konstruktif terhadap strategi dan metode pembelajaran yang diterapkan oleh guru.
- b) Melibatkan guru dalam proses evaluasi dan refleksi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.
- c) Kepala sekolah berperan sebagai motivator dan pembimbing yang aktif dalam proses supervise.

4. Menetapkan Visi, Misi, dan Nilai-nilai Sekolah

- a) Kepala sekolah membangun dan mensosialisasikan visi, misi, dan nilai-nilai sekolah yang jelas dan inspiratif untuk memotivasi guru mencapai tujuan bersama.
- b) Menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang terukur sebagai panduan dalam pengembangan kinerja guru dan sekolah.

Kesimpulan dan Saran

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 4 Kalibogor terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan pembina profesional bagi guru. Melalui pendekatan partisipatif dan komunikatif, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk aktif dalam berbagai program peningkatan mutu pembelajaran. Penerapan supervisi akademik yang terarah,

pemberian penghargaan, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan menjadi strategi utama dalam membangun etos kerja yang positif.

Selain itu, langkah strategis kepala sekolah dalam mendorong peningkatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan dan lokakarya telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu proses pembelajaran di kelas. Performa guru menunjukkan peningkatan yang jelas, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab profesional, maupun kreativitas dalam melaksanakan kegiatan mengajar. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam keberhasilan peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan secara keseluruhan di SD Negeri 4 Kalibogor.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R. (2025). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH : KAJIAN LITERASI TENTANG , MODEL PENERAPAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI*. 6(1), 36–50.
- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116. <https://doi.org/10.24090/insania.v18i1.1446>
- Brilianty, B. P. (2021). *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS DI SD NEGERI 4 KALIBAGOR)*. 9(1).
- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Jazirotnunada, J., & Abidin, M. (2023). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan religiusitas siswa di SMP Negeri 2 Turen. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(1), 137–146. <https://repository.uin-malang.ac.id/15723/>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Latief, S., Noer, Y. A., & Hendrayani, S. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Dalam Teori dan Praktek Pada Lembaga Pendidikan Swasta. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 104.
- Mahiroh, I. M., & Abidin, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi manajemen berbasis sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 3230–3245. <https://repository.uin-malang.ac.id/15722/>
- Noormahmudah. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Noormahmudah. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Sulistiyarini, E., Hartinah, S., & Purwanto, B. E. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 5(3), 3888–3901. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1514>
- Wahyudi, A. N., Nasith, A., & Bashith, A. (2025). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 6961–6967. <https://repository.uin-malang.ac.id/24595/>