

## **URGENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN KINERJA GURU**

Muhammad Fahrul Muttaqin<sup>1</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam FAI Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

[Fahrulmuttaqin05@gmail.com](mailto:Fahrulmuttaqin05@gmail.com), [rindaningsih1@umsida.ac.id](mailto:rindaningsih1@umsida.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the principal's leadership in managing teacher human resources at SD Muhammadiyah 1 Gempol. This research employed a qualitative descriptive approach involving the principal, teachers, and educational staff as research subjects. Data were collected through interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through triangulation. The results of the study indicate that the principal plays not only an administrative role but also functions as a leader, mentor, and motivator in managing teacher performance. Leadership strategies are implemented through continuous teacher development programs, academic supervision, and effective communication. The principal's leadership has a positive impact on improving teachers' motivation, discipline, and instructional quality, although several challenges are still encountered in its implementation. This study contributes to the development of Islamic Educational Management studies, particularly in the field of school leadership and teacher human resource management within the context of Muhammadiyah elementary schools.*

**Keywords:** Principal Leadership, Human Resources, Teacher Performance

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia guru di SD Muhammadiyah 1 Gempol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta keabsahan data diuji melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin, pembina, dan motivator dalam pengelolaan kinerja guru. Strategi kepemimpinan diwujudkan melalui pembinaan dan pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta komunikasi yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kualitas pembelajaran guru, meskipun masih ditemui beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait*

*kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan sumber daya manusia guru dalam konteks sekolah Muhammadiyah.*

Kata Kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, sumber daya manusia, kinerja guru*

## **A. Pendahuluan**

Kualitas pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas para pendidiknya. Guru, sebagai garda terdepan dalam implementasi kurikulum dan interaksi langsung dengan peserta didik, memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif (Ahmad Fauzi dan Siti Rohmah, 2022). Kinerja guru yang unggul tidak hanya berdampak positif pada peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan karakter dan pengembangan potensi mereka secara holistik (Ardiansyah, 2023). Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) guru secara strategis agar tujuan pendidikan dapat tercapai (Hoy, 2023).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan ekosistem sekolah yang mendukung profesionalisme guru. Fungsi ini mencakup serangkaian aktivitas manajemen SDM, mulai dari

perencanaan kebutuhan guru yang tepat, proses rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi, program pengembangan keprofesian berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif dan konstruktif, hingga strategi motivasi dan penghargaan yang efektif (Lestari, 2021). Setiap fungsi saling terkait dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara komprehensif. Tuntutan era disruptif teknologi dan kompetensi abad ke-21 semakin mempertegas pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah. Guru dituntut untuk terus beradaptasi melalui penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, kolaborasi, komunikasi efektif, serta kreativitas dalam pembelajaran (Made Suyasa, 2022). Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam memfasilitasi penguasaan kompetensi tersebut melalui berbagai program pengembangan profesional yang terarah dan berkesinambungan.

Sejumlah penelitian di Indonesia telah menyoroti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkorelasi positif dengan motivasi dan kinerja guru (Supriatna, 2020). Penelitian sebelum lainnya menegaskan bahwa program pengembangan profesional guru yang diinisiasi dan didukung oleh kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kualitas pembelajaran (Abdullah, 2023). Pentingnya pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala sekolah untuk mendorong perbaikan berkelanjutan pada kinerja guru (Fitriani, 2022). Iklim kerja yang kondusif yang diciptakan oleh kepala sekolah juga menjadi faktor penting. Penelitian sebelum lainnya menemukan bahwa kepala sekolah yang membangun budaya kolaborasi dan saling mendukung antar-guru berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja guru (Wijaya, 2023). Selain itu, motivasi dan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja guru (Susanto, 2024).

Dalam perspektif manajemen SDM yang lebih luas, pentingnya perencanaan kebutuhan guru yang matang dan proses rekrutmen yang selektif untuk mendapatkan guru berkualitas (Prasetyo, 2020). Efektivitas berbagai model pengembangan keprofesian berkelanjutan, termasuk pelatihan, workshop, dan mentoring, dalam meningkatkan kompetensi guru (Ambarwati, 2021). Sementara itu, penelitian sebelumnya menyoroti bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja guru (Kurniawan, 2020). Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, kepemimpinan kepala sekolah diharapkan tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial dan akademis, tetapi juga menekankan nilai-nilai keislaman dan kekemuhammadiyahan. Pentingnya kepala sekolah dalam meneladani akhlakul karimah serta menjadi *uswah hasanah* bagi guru dan siswa (Ahmad Fauzi, 2022). Peran kepala sekolah dalam membangun sinergi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan (Fatimah, 2024).

Sekolah dasar (SD) sebagai fondasi pendidikan formal memiliki signifikansi yang sangat besar. Kualitas pembelajaran di tingkat SD akan memengaruhi perkembangan akademik dan karakter peserta didik pada jenjang berikutnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM guru yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru di tingkat SD menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional (Ridwan Hidayat, 2022). SD Muhammadiyah 1 Gempol, sebagai bagian dari jaringan pendidikan Muhammadiyah yang memiliki sejarah panjang dalam kontribusinya terhadap pendidikan di Indonesia, tentu memiliki dinamika dan karakteristik tersendiri dalam pengelolaan SDM. Kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol dalam mengelola guru untuk mencapai kinerja optimal menjadi fokus penelitian yang relevan dan penting untuk dikaji secara mendalam (Basri Anwar, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah mengenai bagaimana efektivitas peran dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan fungsi

manajemen SDM di SD Muhammadiyah 1 Gempol. Secara teoretis, kinerja guru merupakan muara dari profesionalisme yang diamanatkan dalam konstitusi dan regulasi pendidikan di Indonesia. Landasan hukum kinerja guru merujuk pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sebagai agen pembelajaran. Kinerja yang efektif mencakup pemenuhan standar kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang secara holistik bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam UUD 1945 Pasal 31 mengenai hak setiap warga negara mendapatkan pendidikan yang layak. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi katalisator utama dalam memastikan standar kinerja ini terpenuhi melalui sistem evaluasi dan pengembangan berkelanjutan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di Indonesia, penelitian yang secara spesifik mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan

sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Gempol masih sangat terbatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan dalam fungsi-fungsi pengelolaan SDM guru, serta mengidentifikasi faktor kepemimpinan yang paling berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta implikasi praktis bagi kepala sekolah, pengelola pendidikan Muhammadiyah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan SDM guru yang efektif.

### **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja guru (Bengtsson, 2020). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara menyeluruh berdasarkan pengalaman

dan pandangan para informan, serta menafsirkan makna yang muncul dalam konteks alami di lingkungan sekolah.

Penelitian dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Gempol, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, yang dipilih secara purposive karena kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang aktif, memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang representatif, serta memberikan kemudahan akses untuk kegiatan penelitian. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan staf tenaga kependidikan yang ditentukan secara purposive dengan kriteria memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai praktik kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku kepemimpinan serta interaksi di lingkungan sekolah, sedangkan dokumentasi menelaah program kerja, laporan evaluasi, dan arsip sekolah.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument) yang dibantu pedoman wawancara, lembar observasi, dan daftar dokumen. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berkelanjutan sejak awal hingga akhir penelitian. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta member checking kepada informan untuk memastikan kesesuaian temuan dengan kondisi sebenarnya.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Gempol, Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat, serta observasi langsung terhadap praktik pengelolaan SDM di sekolah tersebut, ditemukan berbagai temuan yang memberikan gambaran komprehensif mengenai tantangan dan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola guru

untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini dipresentasikan dalam beberapa sub-bagian yang mencakup tantangan yang dihadapi, program-program yang diterapkan, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru.

#### **1) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada tugas administratif dan manajerial, tetapi juga mencakup pembinaan profesional, pemberian motivasi kerja, supervisi akademik, serta keteladanan moral dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, pengelolaan sumber daya manusia guru dipandang sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian visi sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menjalankan peran pembinaan guru melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan secara berkala. Supervisi tidak hanya difokuskan pada

pengawasan administrasi pembelajaran, tetapi juga pada pendampingan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kepala sekolah memberikan arahan terkait penyusunan perangkat pembelajaran, strategi mengajar, serta pengelolaan kelas. Selain itu, bimbingan personal juga diberikan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, baik yang berkaitan dengan aspek pedagogik maupun pengelolaan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berupaya memahami kondisi dan kebutuhan guru secara individual.

Peran motivasional kepala sekolah juga tampak jelas dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas pendidikan. Motivasi diberikan melalui komunikasi langsung, pemberian kepercayaan, serta penguatan nilai profesionalisme guru. Kepala sekolah menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya dinilai dari hasil pembelajaran, tetapi juga dari sikap, tanggung jawab, dan

kesungguhan dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Pendekatan ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran internal guru agar bekerja secara optimal bukan karena tekanan, melainkan karena panggilan profesional dan moral. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepala sekolah menempatkan keteladanan sebagai bagian penting dari kepemimpinannya. Kepala sekolah berusaha menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, keterbukaan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Keteladanan tersebut tercermin dalam kehadiran tepat waktu, keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah, serta sikap terbuka terhadap masukan dan permasalahan guru. Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, keteladanan ini dipahami sebagai implementasi nilai-nilai keislaman yang menempatkan pemimpin sebagai contoh atau usrah hasanah bagi warga sekolah.

Pandangan guru memperkuat temuan tersebut. Guru-guru menyatakan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam membina dan memotivasi mereka dalam menjalankan tugas mengajar. Salah satu guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan

arah dan contoh langsung dalam pelaksanaan tugas, sehingga guru merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam mengajar. Guru lainnya juga mengungkapkan bahwa pendekatan kepala sekolah yang terbuka dan komunikatif membuat mereka lebih nyaman dalam menyampaikan kendala yang dihadapi, baik terkait pembelajaran maupun pengelolaan kelas. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dirasakan secara nyata oleh guru dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, guru menilai bahwa sikap keteladanan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap budaya kerja di sekolah. Nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja yang ditunjukkan kepala sekolah secara tidak langsung mendorong guru untuk menyesuaikan sikap dan perilaku kerjanya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada aspek teknis pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga pada pembentukan sikap dan etos kerja guru.

Interpretasi terhadap temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD

Muhammadiyah 1 Gempol mencerminkan karakter kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas atau pengendali, tetapi juga sebagai pembimbing dan penggerak yang memberdayakan guru. Guru diberikan ruang untuk berkembang, berpartisipasi, dan memperbaiki kinerja melalui pembinaan yang berkelanjutan. Pola kepemimpinan ini mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif antara kepala sekolah dan guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keterlibatan aktif dan pembinaan yang berkesinambungan (Yakmuri & Hilda, 2025). Kepemimpinan transformasional juga menekankan peran pemimpin sebagai teladan dan sumber inspirasi dalam mendorong perubahan positif di lingkungan pendidikan (Siregar & Tarigan, 2023). Kepala sekolah yang efektif berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang terlibat langsung dalam pengembangan profesional

guru (Abdul Majid, 2024). Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan berbasis keteladanan dan nilai-nilai keislaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan etos kerja dan integritas guru (Jundi, 2022). Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah yang memadukan profesionalitas manajerial dan nilai-nilai keislaman menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia guru dan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

## **2) Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol menerapkan berbagai strategi kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia guru guna meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran. Strategi tersebut dirancang secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan guru, kondisi sekolah, serta visi dan misi lembaga pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, strategi pengelolaan sumber daya manusia guru difokuskan pada pengembangan profesional,

peningkatan disiplin kerja, serta penguatan nilai-nilai keislaman dalam pelaksanaan tugas guru. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pelaksanaan supervisi akademik secara terencana dan berkelanjutan. Kepala sekolah menyatakan bahwa supervisi tidak dimaknai sebagai bentuk pengawasan yang bersifat mencari kesalahan, melainkan sebagai sarana pembinaan dan pendampingan guru. Melalui supervisi akademik, kepala sekolah mengamati proses pembelajaran di kelas, memberikan umpan balik, serta mendiskusikan solusi atas kendala yang dihadapi guru dalam mengajar. Strategi ini bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional secara bertahap.

Selain supervisi akademik, kepala sekolah juga menerapkan strategi pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi. Pelatihan tersebut dilakukan baik melalui kegiatan internal sekolah maupun dengan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan eksternal, seperti workshop, seminar, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Kepala sekolah menegaskan bahwa

pengembangan kompetensi guru merupakan investasi jangka panjang bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru diberikan dukungan dan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pandangan guru menguatkan temuan tersebut. Guru-guru menyatakan bahwa pelatihan dan pendampingan yang diberikan oleh kepala sekolah membantu mereka dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Salah satu guru menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti membuatnya lebih memahami variasi metode pembelajaran dan cara mengelola kelas secara lebih efektif. Guru lainnya mengungkapkan bahwa meskipun tidak semua pelatihan dapat langsung diterapkan, namun kegiatan tersebut memberikan wawasan baru yang bermanfaat dalam praktik mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan profesional yang diterapkan kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru.

Strategi lain yang diterapkan kepala sekolah adalah penguatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja guru. Kepala sekolah menetapkan aturan kerja yang jelas dan berupaya

menegakkannya secara konsisten. Penegakan disiplin dilakukan melalui pendekatan persuasif dan dialogis, bukan dengan cara represif. Kepala sekolah lebih mengutamakan komunikasi langsung dan pemberian contoh dalam menegakkan aturan, sehingga guru dapat memahami pentingnya disiplin sebagai bagian dari profesionalisme. Strategi ini bertujuan untuk membentuk budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab di lingkungan sekolah. Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, strategi kepemimpinan kepala sekolah juga menekankan integrasi nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Kepala sekolah mengaitkan pelaksanaan tugas guru dengan nilai ibadah, amanah, dan tanggung jawab moral. Nilai-nilai tersebut disampaikan melalui kegiatan pembinaan, rapat guru, serta keteladanan dalam keseharian. Guru menyatakan bahwa pendekatan religius tersebut memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan semangat kerja mereka, karena tugas mengajar tidak hanya dipandang sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian.

Interpretasi terhadap temuan penelitian menunjukkan bahwa

strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol bersifat komprehensif dan kontekstual. Kepala sekolah tidak hanya mengandalkan satu strategi, tetapi memadukan supervisi, pelatihan, penegakan disiplin, serta penguatan nilai keislaman dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Strategi tersebut dilaksanakan secara fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi serta karakteristik guru, sehingga lebih mudah diterima dan diimplementasikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus berorientasi pada pengembangan profesional guru dan pembentukan budaya kerja yang positif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi akademik yang bersifat pembinaan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru (Ali Nur Aida et al., 2020). Selain itu, pengembangan profesional melalui pelatihan dan kegiatan kolektif guru terbukti meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru dalam mengajar (Ali, 2022). Dalam perspektif pendidikan Islam, strategi

kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral guru (Hasanah & Sukri, 2023). Dengan demikian, strategi kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SD Muhammadiyah 1 Gempol menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia guru dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### **3) Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Dampak tersebut terlihat pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran oleh guru. Berdasarkan temuan lapangan, kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan pembinaan, pendampingan, dan keteladanan mendorong guru untuk menjalankan tugasnya secara lebih terarah dan profesional. Salah satu dampak yang paling terlihat adalah meningkatnya kedisiplinan guru dalam

melaksanakan tugas. Guru menjadi lebih tertib dalam kehadiran, penyusunan perangkat pembelajaran, serta pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai jadwal. Kepala sekolah secara konsisten menegakkan aturan sekolah melalui pendekatan persuasif dan komunikatif, sehingga guru memahami disiplin bukan sebagai tekanan, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Kondisi ini menciptakan budaya kerja yang lebih tertata dan kondusif bagi kegiatan pembelajaran.

Selain kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah juga berdampak pada meningkatnya tanggung jawab guru terhadap kualitas pembelajaran. Guru menunjukkan kesungguhan yang lebih tinggi dalam merencanakan pembelajaran, memilih metode yang sesuai, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Guru-guru menyatakan bahwa adanya supervisi akademik dan pendampingan dari kepala sekolah membuat mereka lebih memperhatikan kualitas proses mengajar. Salah satu guru menyampaikan bahwa arahan dan masukan dari kepala sekolah membantu memperbaiki cara

mengajar dan pengelolaan kelas, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif. Dampak kepemimpinan kepala sekolah juga terlihat pada peningkatan motivasi kerja guru. Guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya, terutama melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan yang humanis. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat, kendala, serta gagasan terkait pembelajaran. Guru menyatakan bahwa perhatian dan dukungan tersebut menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam membangun motivasi intrinsik guru.

Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, kepemimpinan kepala sekolah yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman juga memberikan dampak positif terhadap sikap dan etos kerja guru. Guru memandang tugas mengajar tidak hanya sebagai pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan amanah. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan tercermin dalam sikap guru saat menjalankan tugas. Pendekatan ini

memperkuat komitmen moral guru terhadap profesinya dan mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh kesadaran dan dedikasi. Interpretasi terhadap temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Guru tidak hanya diarahkan untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga didorong untuk meningkatkan kualitas diri dan pembelajaran secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif melakukan pembinaan, supervisi, dan motivasi mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta

kualitas pembelajaran guru (Yasmansyah & Zakir, 2022). Selain itu, kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keteladanan dan pemberdayaan (Faizah, 2022). Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai religius berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja dan integritas guru dalam menjalankan amanah pendidikan (Putri et al., 2021). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Gempol memiliki peran yang strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pembina, motivator, supervisor, dan teladan moral dalam mengarahkan serta meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan tersebut menjadi

fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dilakukan melalui supervisi akademik yang berkelanjutan, pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pendampingan, penegakan disiplin kerja, serta penguatan nilai-nilai keislaman dalam pelaksanaan tugas guru. Strategi tersebut dilaksanakan secara persuasif, partisipatif, dan kontekstual sesuai dengan kondisi serta kebutuhan guru, sehingga dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif dalam praktik kerja sehari-hari.

Dampak kepemimpinan kepala sekolah terlihat pada peningkatan kinerja guru, yang tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi kerja, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran. Guru menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Selain itu, integrasi nilai-nilai keislaman dalam kepemimpinan kepala sekolah turut membentuk etos kerja dan kesadaran moral guru dalam menjalankan

perannya sebagai pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang memadukan kompetensi manajerial, pendekatan humanis, dan nilai-nilai keislaman berkontribusi secara signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia guru dan peningkatan mutu pendidikan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran kunci sebagai penggerak utama dalam membangun kinerja guru yang profesional, berintegritas, dan berkelanjutanataupun penelitian lanjutan yang relevan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Majid, M. A. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 138–152. <https://doi.org/10.31538/adrg.v4i2.1306>
- Abdullah, M. , & F. F. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Muhammadiyah Berbasis Nilai-Nilai Keislaman. Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 1–15.
- Ahmad Fauzi. (2022). Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan. *Community Service Journal (Comserva)*, 2(4).

- Ahmad Fauzi dan Siti Rohmah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Pendidikan. *Community Service Journal (Comserva)*, 2(4).
- Ali, N. (2022). Peran Guru Dalam Pembentukan Karakter Siswa Melalui Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 5(1), 54–61.  
<https://doi.org/10.32529/al-ilmi.v5i1.1680>
- Ali Nur Aida, L. ', Maryam, D., Febiola, F., Agami, S. D., & Fawaida, U. (2020). Inovasi Media Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Melalui Media Audiovisual. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 7(1), 43–50.  
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/terampil/index>
- Ambarwati, D. N. , & S. R. (2021). Efektivitas Model-Model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pembelajaran*, 7(2), 120–135.
- Ardiansyah. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan. *Jurnal Kajian Islam Dan Ilmu Pendidikan (JKIIP)*, 3(1).
- Basri Anwar. (2023). Kepemimpinan Efektif dalam Pendidikan Islam. *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Bengtsson, M. (2020). How to Plan and Perform a Qualitative Study Using Content Analysis. *NursingPlus Open*, 6(1), 8–14.
- Faizah, N. (2022). Pentingnya Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Siswa di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 1287–1304.  
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2427>
- Fatimah, S. , & H. A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Kemitraan Sekolah, Orang Tua, dan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 70–85.
- Fitriani, L. , & H. M. (2022). Pengaruh Umpan Balik Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 6(1), 45–60.
- Hasanah, U., & Sukri, M. (2023). Implementasi Literasi Digital Dalam Pendidikan Islam : Tantangan dan Solusi. *Equilibrium : Jurnal Pendidikan*, 11(2), 177–188.  
<http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>
- Hoy, W. K. , & M. C. G. (2023). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.).
- Jundi, M. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam*, 2(8), 297–304.

- http://studentjournal.iaincurup.ac.id/index.php/guau
- Kurniawan, A. , & S. M. (2020). Strategi Perencanaan dan Rekrutmen Guru Berkualitas di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 10–25.
- Lestari, S. , & W. T. (2021). Pengaruh Program Pengembangan Profesional Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 30–45.
- Made Suyasa. (2022). Perilaku Organisasi dalam Dunia Pendidikan. *Widya Carya: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(3).
- Prasetyo, Y. , & D. R. (2020). Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 9(2), 90–105.
- Putri, Y. A., Alfaridzi, M., Mardianto, & Anas, N. (2021). Strategi Pembelajaran Al-Hadis dan Media Pembelajaran. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 213–227.
- Ridwan Hidayat. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Jurnal: E-Jurnal Qarnain*, 1(2).
- Siregar, E. S., & Tarigan, F. N. (2023). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 305–309.  
<https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4475>
- Supriatna, N. , & W. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Dan Sekolah*, 4(1), 1–15.
- Susanto, H. , & I. F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(1), 15–30.
- Wijaya, A. , & R. I. (2023). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 180–195.
- Yakmuri, A., & Hilda, L. (2025). Pengaruh Kinerja Guru dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Panyabungan. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 1088–1097.
- Yasmansyah, & Zakir, S. (2022). Arah Baru Pendidikan Agama IslamDi Era Digitalisasi. *JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(1), 1–10. <http://journal.al-matani.com/index.php/jkip/index>