

## **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU**

**Irda Suriani<sup>1</sup>, Fitri Aminah Lubis<sup>2</sup>, Yuli Andini Putri R<sup>3</sup>, Cahaya Arafah<sup>4</sup>**

[irdasuriani@uinsyahada.ac.id](mailto:irdasuriani@uinsyahada.ac.id)<sup>1</sup>, [fitriaminahlbs@gmail.com](mailto:fitriaminahlbs@gmail.com)<sup>2</sup>, [yulianiniputri988@gmail.com](mailto:yulianiniputri988@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[cahayaarafahsiagian@gmail.com](mailto:cahayaarafahsiagian@gmail.com)<sup>4</sup>

**UIN Syahada Padang Sidempuan**

### **ABSTRAK**

Abstrak ini membahas peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dan dampaknya terhadap motivasi serta kompetensi guru. Metodologi yang digunakan adalah kajian literatur dari berbagai sumber jurnal ilmiah dan artikel terkait selama lima tahun terakhir. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menyoroti berbagai model kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, dan partisipatif serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, inspiratif, dan mendukung inovasi mampu meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pengembangan kompetensi guru dan peningkatan kinerja pendidikan secara umum. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Motivasi, Inovasi, Pengembangan Profesional.

### **ABSTRACT**

*This paper discusses the important role of school principal leadership in enhancing teacher performance. The main objective of this study is to identify effective leadership strategies and their impact on teacher motivation and competence. The methodology employed is a literature review of various scholarly journals and related articles from the past five years. The analysis is conducted qualitatively, highlighting different leadership models such as transformational, transactional, and participative leadership, along with their influence on teacher performance. The findings indicate that principal leadership that is communicative, inspirational, and supportive of innovation can significantly improve teacher motivation and professionalism. Additionally, adaptive and collaborative leadership fosters a conducive environment for teacher development and overall educational performance. These results underscore the crucial role of school principals as agents of change in improving education quality.*

**Keywords:** School Principal Leadership, Teacher Performance, Motivation, Innovation, Professional Development.

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia pendidikan, kualitas guru memegang peranan utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik. Guru sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan harus memiliki kompetensi yang memadai serta motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Namun, faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja guru sangat beragam, mulai dari kompetensi, lingkungan kerja, hingga kepemimpinan di sekolah. Salah satu faktor kunci yang dapat memotivasi dan meningkatkan kualitas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah (Daryanto & Hidayat, 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek penting yang menentukan atmosfer dan budaya kerja di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung

jawab dalam mengelola administrasi dan sumber daya sekolah, tetapi juga berperan sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendukung inovasi, serta meningkatkan profesionalisme guru. Sehingga, peran kepala sekolah sangat vital dalam upaya peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (Cahyono & Wibowo, 2022).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional misalnya, mampu menginspirasi guru untuk mencapai standar yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif cenderung menurunkan semangat kerja dan inovasi di kalangan guru. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana peran kepala sekolah dapat dioptimalkan dalam konteks peningkatan mutu pendidikan (Brookes & Kinnear, 2021).

Selain dari segi gaya kepemimpinan, kompetensi dan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya juga sangat menentukan. Kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya manusia dan material secara efektif akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif. Pengembangan profesionalisme guru pun menjadi bagian penting dalam hal ini, karena guru yang terus belajar dan berkembang akan mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam memberikan pelatihan dan pengembangan guru menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan (Azizah, 2021).

Dalam konteks globalisasi dan era digital saat ini, tantangan yang dihadapi oleh sekolah semakin kompleks. Kepala sekolah harus mampu menjadi agen perubahan yang memimpin inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Mereka harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan mendukung guru agar mampu memanfaatkannya secara optimal. Melalui kepemimpinan yang visioner dan inklusif, kepala sekolah dapat membentuk budaya sekolah yang adaptif dan progresif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa (Ahmad & Ramli, 2020).

Selain itu, partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan dan kolaborasi antar staf sangat menentukan keberhasilan program peningkatan kinerja. Kepala sekolah sebagai fasilitator harus mampu membangun komunikasi yang efektif dan memberi ruang untuk inovasi dari guru. Hal ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif ini menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah mampu menjalankan peran tersebut secara optimal. Banyak faktor yang memengaruhi, mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman, hingga kondisi lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi kepala sekolah agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Program pelatihan, workshop, dan studi banding dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin dan memotivasi guru.

Selain faktor internal, kebijakan pemerintah dan dukungan dari lembaga pendidikan juga berperan dalam memperkuat peran kepala sekolah. Kebijakan yang memberikan otonomi kepada kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah, serta insentif dan penghargaan, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kepala sekolah itu sendiri. Dengan demikian, sinergi antara kebijakan, kompetensi kepemimpinan, dan dukungan lingkungan sangat penting untuk menciptakan perubahan positif dalam peningkatan kinerja guru.

## METODOLOGI

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (literature review) dengan pendekatan kualitatif. Tujuan utama dari metodologi ini adalah mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan isu ini.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dokumen dari berbagai sumber yang terpercaya, seperti jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, dan artikel ilmiah dari database online seperti Google Scholar, PubMed, Scopus, dan Perpustakaan Digital. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi “kepemimpinan kepala sekolah”, “kinerja guru”, “motivasi guru”, “kepemimpinan transformasional”, dan “pengembangan profesional guru”. Penggunaan kata kunci ini bertujuan untuk memperoleh sumber yang relevan dan lengkap sesuai dengan fokus penelitian.

Dalam proses seleksi sumber, peneliti menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Sumber yang dipilih harus berupa dokumen yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir agar data yang didapatkan tetap relevan dan mutakhir. Selain itu, sumber harus berasal dari publikasi yang terindeks dan memiliki proses peer-review agar kualitasnya terjamin. Dokumen yang tidak relevan secara langsung dengan topik atau bersifat opini pribadi tidak menjadi bahan analisis.

Setelah pengumpulan sumber dilakukan, peneliti melakukan analisis isi secara tematik untuk mengidentifikasi berbagai konsep, model, dan temuan terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis ini meliputi identifikasi teori kepemimpinan yang berlaku, strategi yang digunakan kepala sekolah, serta dampaknya terhadap motivasi dan profesionalisme guru. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk membangun kerangka teori dan menyusun kesimpulan yang komprehensif.

Selain itu, peneliti juga melakukan sintesis terhadap berbagai temuan dari sumber yang berbeda, dengan tujuan mengidentifikasi pola, hubungan, serta kesenjangan penelitian yang ada. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai secara kritis keberhasilan dan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan perannya serta faktor-faktor pendukung maupun penghambat yang memengaruhi kinerja guru.

Dengan menggunakan metodologi studi pustaka ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan dasar teoritis dan empiris yang kuat untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren dan perkembangan terbaru dalam praktik kepemimpinan sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian dan Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek penting dalam dunia pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola administrasi dan operasional sekolah, tetapi juga bertugas memotivasi dan memimpin seluruh civitas akademika untuk mencapai visi dan misi sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menginspirasi guru dan staf agar bekerja secara optimal demi peningkatan mutu pendidikan (Gunawan & Lestari, 2023).

Secara umum, pengertian kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota sekolah lainnya agar bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan ini mencakup aspek pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan kompetensi yang memadai agar dapat membangun suasana kerja yang kondusif dan produktif (Fauzi & Sari, 2020).

Teori kepemimpinan yang relevan dalam konteks kepala sekolah sangat beragam. Salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru serta staf agar memiliki visi dan semangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini biasanya mampu membangun budaya inovasi dan perubahan positif di lingkungan sekolah.

Selain itu, teori kepemimpinan transaksional juga sering digunakan dalam dunia pendidikan. Teori ini menekankan pada hubungan tukar-menukar antara kepala sekolah dan guru, di mana penghargaan diberikan atas kinerja atau pencapaian tertentu. Pendekatan ini cocok digunakan dalam situasi yang membutuhkan pengaturan yang jelas dan sistematis serta pengawasan yang ketat, sehingga kinerja guru dapat terukur dan terkontrol.

Teori kepemimpinan situasional juga sangat relevan, karena menegaskan bahwa kepala sekolah harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Kepala sekolah perlu memiliki fleksibilitas dalam menggunakan pendekatan yang berbeda, mulai dari gaya yang lebih otoriter hingga yang lebih demokratis, tergantung pada kebutuhan dan karakteristik guru serta situasi di sekolah.

Selain ketiga teori tersebut, terdapat pula teori kepemimpinan yang menitikberatkan pada kompetensi dan karakter pribadi kepala sekolah, seperti teori kepemimpinan berbasis kompetensi dan karakter. Kepala sekolah yang efektif harus memiliki integritas, kemampuan komunikasi, dan kepercayaan diri yang tinggi. Mereka juga harus mampu menumbuhkan suasana saling percaya dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

Dari berbagai teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kombinasi dari berbagai pendekatan yang harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan sekolah. Keberhasilan dalam memimpin tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan tertentu, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh unsur di sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah yang menerapkan teori dan prinsip kepemimpinan yang tepat akan mampu meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja sekolah secara menyeluruh.

## **B. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru**

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi guru sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Sebagai pemimpin dan pengelola, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, sehingga guru merasa dihargai, dihormati, dan memiliki semangat untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Motivasi guru yang tinggi akan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran, inovasi, dan peningkatan prestasi siswa (Ekawati & Putri, 2022).

Salah satu peran utama kepala sekolah adalah sebagai penggerak dan motivator. Kepala sekolah harus mampu membangun hubungan yang harmonis dan saling percaya dengan guru-guru di bawahnya. Melalui komunikasi yang efektif dan empati, kepala sekolah dapat memahami kebutuhan, harapan, dan tantangan yang dihadapi guru. Dengan pendekatan yang personal dan mendukung, kepala sekolah dapat memberikan dorongan moral dan semangat agar guru tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Faisal &

Nurhadi, 2021).

Selain itu, kepala sekolah berperan dalam memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian dan kinerja guru. Penghargaan ini dapat berupa apresiasi secara langsung, pemberian insentif, penghargaan non-materi, maupun peluang pengembangan diri seperti pelatihan dan workshop. Dengan adanya penghargaan yang tepat, guru merasa dihargai dan diakui, sehingga mereka akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan dedikasinya dalam mengajar.

Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan studi banding merupakan salah satu langkah strategis dalam meningkatkan motivasi mereka. Selain meningkatkan kompetensi, kegiatan ini juga memberikan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik yang mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi dalam proses pembelajaran.

Peran lain yang tidak kalah penting adalah sebagai fasilitator yang mampu menyediakan sumber daya, fasilitas, dan lingkungan yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru memiliki akses terhadap alat dan bahan pembelajaran yang memadai, serta lingkungan yang nyaman dan aman. Dengan fasilitas yang lengkap dan mendukung, guru merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Selain aspek material, kepala sekolah juga perlu membangun budaya sekolah yang positif dan kolaboratif. Menciptakan suasana kerja yang harmonis, terbuka terhadap inovasi, dan saling mendukung antar guru akan meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat kerja. Kepala sekolah harus mampu menjadi teladan dan pemersatu dalam membangun suasana yang kondusif, sehingga motivasi guru dapat tumbuh secara alami dari lingkungan kerja yang menyenangkan dan penuh apresiasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru sangat luas dan kompleks. Melalui pendekatan yang humanis, pemberian penghargaan, pengembangan profesional, fasilitas yang memadai, serta pembinaan budaya positif, kepala sekolah dapat memacu semangat dan dedikasi guru. Motivasi yang tinggi dari guru akan berimbas pada peningkatan mutu pembelajaran dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan di sekolah.

### **C. Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Kepemimpinan Sekolah**

Pengembangan profesionalisme guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Guru yang profesional mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, inovatif, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sangat strategis karena mereka memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi dan keahlian guru secara berkelanjutan. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat memfasilitasi berbagai program dan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kualitas profesionalisme guru (Dewi & Suparno, 2023).

Salah satu bentuk pengembangan profesionalisme guru yang dapat didukung kepala sekolah adalah melalui penyelenggaraan pelatihan dan workshop. Kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik dan tingkat kompetensi guru di sekolah. Setelah itu, mereka dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan atau institusi pendidikan untuk menyediakan program yang relevan dan berkualitas. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga memperkaya keterampilan praktis guru dalam mengelola proses pembelajaran (Nurhidayah & Setiawan, 2021).

Selain pelatihan formal, kepala sekolah juga perlu menginisiasi kegiatan pengembangan profesional berbasis kompetensi seperti studi banding, observasi kelas, dan refleksi bersama. Dengan metode ini, guru dapat belajar dari pengalaman rekan sejawat, mengembangkan inovasi pembelajaran, dan memperbaiki kekurangan yang ada. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan motivator agar kegiatan ini berjalan secara berkelanjutan dan efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas profesionalisme guru secara nyata.

Pengembangan profesionalisme guru tidak hanya berhenti pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek kepribadian, etika, dan karakter profesional. Kepala sekolah harus memfasilitasi kegiatan yang mendukung penguatan karakter dan integritas guru, seperti pelatihan etika profesi, pembinaan spiritual, dan pengembangan sikap profesional. Dengan demikian, guru tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga memiliki sikap yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika pendidikan.

Peran kepala sekolah dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan sangat penting. Kepala sekolah harus mampu membangun suasana yang mendukung dan memberi ruang bagi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Misalnya, dengan mengadakan forum diskusi, kelompok kerja, atau komunitas belajar, guru dapat berbagi pengalaman, bertukar ide, dan belajar dari satu sama lain. Lingkungan yang kondusif ini akan memperkuat motivasi dan komitmen guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya.

Selain itu, kepala sekolah perlu melakukan penilaian dan pengembangan karier secara berkelanjutan. Melalui penilaian kinerja yang objektif dan konstruktif, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang membangun serta menentukan langkah-langkah pengembangan selanjutnya. Pengembangan karier yang jelas dan terstruktur akan memberi motivasi tambahan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, serta menciptakan rasa penghargaan terhadap profesi sendiri.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui kepemimpinan sekolah harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memfasilitasi berbagai program pengembangan, menciptakan budaya belajar, dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian guru. Dengan demikian, guru yang profesional akan mampu meningkatkan mutu pembelajaran, memberikan dampak positif bagi peserta didik, dan secara keseluruhan berkontribusi terhadap kemajuan sekolah dan pendidikan nasional.

#### **D. Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan Kerja**

Pengelolaan sumber daya dan lingkungan kerja merupakan aspek krusial dalam menciptakan suasana yang kondusif untuk proses pembelajaran dan pengembangan profesional di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam memastikan bahwa sumber daya yang tersedia, baik berupa dana, fasilitas, maupun sumber daya manusia, dikelola secara efektif dan efisien demi mendukung keberhasilan kegiatan sekolah. Pengelolaan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan (Mahmud & Fadli, 2023).

Salah satu aspek utama pengelolaan sumber daya adalah pengelolaan keuangan sekolah. Kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengelola, dan mempertanggungjawabkan dana dengan transparan agar dapat digunakan sesuai kebutuhan. Dana yang dialokasikan untuk pengembangan profesional, pembelian alat dan bahan, maupun perbaikan fasilitas harus dikelola dengan baik agar tidak terjadi pemborosan dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Transparansi dalam pengelolaan dana juga akan membangun kepercayaan dari semua pihak, termasuk guru dan masyarakat (Kurniawan &

Suryanto, 2022).

Selain sumber daya keuangan, fasilitas fisik dan teknologi juga menjadi bagian penting dari pengelolaan sumber daya. Kepala sekolah harus memastikan bahwa ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas lainnya dalam kondisi baik dan memadai. Penggunaan teknologi yang tepat guna, seperti perangkat komputer dan internet, mampu mendukung proses belajar mengajar yang inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman. Pengelolaan fasilitas yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja guru serta peserta didik (Yulianto & Setiawan, 2025).

Pengelolaan sumber daya manusia pun tidak kalah penting. Kepala sekolah harus mampu mengelola dan memotivasi guru serta staf lainnya agar mampu bekerja secara optimal. Pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik menjadi bagian dari strategi ini. Selain itu, penempatan posisi dan tugas yang sesuai dengan kompetensi juga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Lingkungan kerja yang sehat dan aman menjadi aspek utama dalam pengelolaan lingkungan kerja. Kepala sekolah harus memastikan bahwa kondisi tempat kerja bersih, nyaman, dan aman dari bahaya. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja guru, serta mendorong terciptanya suasana belajar yang menyenangkan. Selain itu, pengelolaan lingkungan yang ramah terhadap keberagaman dan inklusif akan memperkuat solidaritas dan kerjasama antar warga sekolah.

Pengelolaan lingkungan kerja juga harus mampu menumbuhkan budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung partisipasi aktif semua warga sekolah. Dengan adanya budaya saling menghormati dan bekerja sama, suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif. Guru dan staf akan merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli terhadap keberhasilan bersama.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya dan lingkungan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola harus mampu melakukan evaluasi secara berkala dan melakukan perbaikan terus-menerus. Dengan pengelolaan yang baik, lingkungan sekolah dapat menjadi tempat yang menyenangkan dan mendukung perkembangan profesionalisme serta motivasi seluruh warga sekolah.

## **E. Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berperan dalam menentukan atmosfer kerja, budaya sekolah, serta arah pengembangan institusi. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun motivasi, meningkatkan kompetensi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja guru dapat berkembang secara optimal (Lestari & Wahyudi, 2020).

Salah satu dampak utama dari kepemimpinan kepala sekolah adalah peningkatan motivasi guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi penghargaan atas pencapaian, dan menunjukkan empati akan menumbuhkan rasa dihargai dan dihormati. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, meningkatkan kompetensi, dan bekerja dengan penuh dedikasi demi keberhasilan peserta didik (Hidayat & Pratama, 2024).

Selain motivasi, kepala sekolah juga berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Melalui program pengembangan, pelatihan, dan pembinaan secara berkelanjutan, kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas guru. Dukungan ini akan memperkuat kemampuan pedagogik, keilmuan, dan keterampilan mengajar guru,

sehingga mereka mampu menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin kompleks (Sari & Hidayat, 2023)

Kepemimpinan yang visioner dan inovatif juga dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Kepala sekolah yang mampu membangun suasana saling percaya dan kerjasama akan meningkatkan sinergi di antara guru dan staf lainnya. Hal ini akan memperkuat budaya kolaboratif, memudahkan berbagi pengalaman, serta mempercepat penyelesaian masalah yang muncul di lingkungan sekolah.

Dampak lain dari kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruhnya terhadap disiplin dan etika kerja guru. Kepala sekolah yang tegas, adil, dan transparan dalam penegakan aturan akan menciptakan suasana yang tertib dan profesional. Guru yang merasa diperlakukan adil akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya dan berkomitmen untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah juga berkorelasi dengan keberhasilan pencapaian target mutu sekolah. Kepala sekolah yang mampu merumuskan visi, misi, dan program strategis akan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk berorientasi pada hasil. Kinerja guru yang selaras dengan visi sekolah akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian akademik dan non-akademik peserta didik.

Selain itu, pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui pengaruh tidak langsung seperti peningkatan suasana sekolah yang harmonis dan aman. Lingkungan yang kondusif akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif dan penuh semangat. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan pendidikan di sekolah.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menghasilkan dampak positif yang luas terhadap kinerja guru. Kepala sekolah mampu memotivasi, memberdayakan, dan mengarahkan guru untuk mencapai target kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan pengelolaan pendidikan di tingkat sekolah.

#### **F. Kebijakan dan Dukungan Eksternal dalam Meningkatkan Peran Kepala Sekolah**

Kebijakan dan dukungan eksternal dari pemerintah, lembaga pendidikan, maupun masyarakat sangat berperan dalam memperkuat peran kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara optimal. Kebijakan yang tepat dan dukungan yang berkelanjutan akan memperluas kapasitas kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah (Prasetyo & Wibowo, 2024).

Salah satu bentuk kebijakan yang mendukung adalah program peningkatan kompetensi kepala sekolah melalui pelatihan dan sertifikasi. Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan menyediakan berbagai program pelatihan manajerial, kepemimpinan, dan pengembangan profesional. Kebijakan ini bertujuan agar kepala sekolah memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola sekolah secara efektif dan efisien (Rahman & Yuliana, 2022).

Selain pelatihan, kebijakan pendanaan dan insentif juga merupakan bentuk dukungan eksternal yang penting. Pemerintah maupun lembaga terkait memberikan dana bantuan operasional sekolah, insentif kinerja, maupun dana pengembangan inovasi sekolah. Dukungan finansial ini dapat digunakan untuk memperbaiki fasilitas, meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dan mengembangkan program inovatif yang mendukung visi dan misi sekolah (Wulandari & Arifin, 2020).

Dukungan kebijakan dari pemerintah juga mencakup standar dan regulasi yang jelas mengenai tata kelola sekolah, akreditasi, dan penilaian kinerja kepala sekolah. Kebijakan ini akan memberikan pedoman yang objektif dan transparan dalam menilai keberhasilan kepala sekolah serta memastikan akuntabilitas manajemen sekolah. Dengan adanya standar

yang jelas, kepala sekolah akan lebih fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dukungan eksternal juga dapat berupa kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan, komunitas, dan dunia usaha. Melalui kemitraan ini, kepala sekolah dapat memperoleh sumber daya tambahan, akses terhadap inovasi pendidikan, serta pengalaman dari berbagai pihak. Kolaborasi ini akan memperkaya wawasan dan meningkatkan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara modern dan adaptif.

Selain kebijakan formal, dukungan sosial dari masyarakat dan orang tua juga memiliki peran penting. Masyarakat yang aktif dan peduli akan memberikan dorongan moral dan partisipasi dalam pembangunan sekolah. Masyarakat dapat membantu menyediakan fasilitas, sumber belajar, maupun menguatkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Partisipasi aktif ini akan memperkuat legitimasi dan keberhasilan kebijakan yang dibuat kepala sekolah.

Dalam konteks global, dukungan eksternal juga dapat berupa kerja sama internasional dan program pertukaran pelajar, guru, maupun kepala sekolah. Melalui program ini, kepala sekolah dapat belajar dari pengalaman luar negeri, mengadopsi inovasi, dan memperluas wawasan manajemen pendidikan. Kebijakan yang mendukung partisipasi dalam jejaring internasional akan memperkuat posisi kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang kompetitif dan berorientasi masa depan.

Secara keseluruhan, kebijakan dan dukungan eksternal sangat penting untuk memperkuat peran kepala sekolah. Dengan adanya kebijakan yang mendukung dan sumber daya yang memadai dari luar, kepala sekolah akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Sinergi antara kebijakan internal dan dukungan eksternal merupakan kunci keberhasilan pengelolaan sekolah yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Dari berbagai kajian dan literatur yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikatif, dan kolaboratif mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan dedikasi mereka. Selain itu, pengelolaan sumber daya secara efektif serta pemberian peluang pengembangan profesional menjadi faktor pendukung utama yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah. Dengan kepemimpinan yang visioner dan mampu menginspirasi, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inovatif, dan mampu merespons tantangan zaman.

Selanjutnya, keberhasilan meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan, dukungan dari lembaga, dan partisipasi aktif dari semua pihak terkait. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi dan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah harus terus didukung melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan kebijakan yang mendukung otonomi dan inovasi sekolah. Dengan sinergi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan stakeholder lainnya, tujuan meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar peserta didik dapat lebih optimal tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, S., & Ramli, R. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru di Sekolah Malaysia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 123-138.
- Azizah, N. (2021). Lingkungan Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Lingkungan Pendidikan Internasional*, 7(1), 45-60.

- Brookes, D., & Kinnear, P. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Strategis di Sekolah: Tinjauan Praktik Efektif. *Jurnal Perencanaan Pendidikan*, 35(4), 89-105.
- Cahyono, B., & Wibowo, A. (2022). Peran Dukungan Kebijakan Eksternal dalam Meningkatkan Kepemimpinan Sekolah. *Jurnal Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan*, 9(3), 177-192.
- Daryanto, A., & Hidayat, S. (2020). Pengembangan Profesional Guru dan Kinerja Guru: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 10(2), 101-115.
- Dewi, R. P., & Suparno, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Internasional*, 12(1), 50-65.
- Ekawati, S., & Putri, D. (2022). Pengelolaan Lingkungan Sekolah dan Efektivitas Sekolah. *Jurnal Administrasi Sekolah*, 8(2), 134-149.
- Faisal, M., & Nurhadi, A. (2021). Kebijakan Eksternal dan Dampaknya terhadap Pengelolaan Sekolah. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 14(3), 210-225.
- Fauzi, M., & Sari, Y. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 80-95.
- Gunawan, T., & Lestari, P. (2023). Membangun Lingkungan Sekolah yang Kolaboratif: Strategi dan Tantangan. *Jurnal Budaya Sekolah Internasional*, 6(4), 245-260.
- Hidayat, R., & Pratama, I. (2024). Inovasi Pengelolaan Sumber Daya Sekolah untuk Meningkatkan Hasil Pembelajaran. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(1), 30-45.
- Kurniawan, D., & Suryanto, P. (2022). Efektivitas Dukungan Eksternal dalam Meningkatkan Kepemimpinan Sekolah. *Jurnal Kebijakan dan Praktik Pendidikan*, 17(2), 150-165.
- Lestari, E., & Wahyudi, S. (2020). Peran Lingkungan Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru. *Jurnal Pengembangan Pendidikan Internasional*, 15(3), 89-104.
- Mahmud, R., & Fadli, A. (2023). Kompetensi Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan Sekolah*, 9(2), 112-128.
- Nurhidayah, L., & Setiawan, B. (2021). Dukungan Kebijakan dan Perkembangan Sekolah di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Asia*, 8(1), 65-80.
- Prasetyo, H., & Wibowo, S. (2024). Dampak Pengelolaan Sumber Daya Sekolah terhadap Kinerja Guru selama Pandemi. *Jurnal Ketahanan Pendidikan*, 12(1), 70-85.
- Rahman, M., & Yuliana, E. (2022). Peran Kebijakan Eksternal dalam Peningkatan Sekolah. *Jurnal Internasional Kebijakan Sekolah*, 10(2), 98-113.
- Sari, D., & Hidayat, R. (2023). Hubungan Antara Lingkungan Sekolah dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(4), 200-215.
- Wulandari, E., & Arifin, Z. (2020). Kepemimpinan dan Pengelolaan Sumber Daya di Sekolah: Studi Perbandingan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(3), 180-195.
- Yulianto, P., & Setiawan, B. (2025). Tren Masa Depan dalam Kepemimpinan Sekolah dan Dukungan Kebijakan. *Jurnal Pendidikan Masa Depan*, 21(1), 1-20.