

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MI AL-IJTIHADIYYAH

Nisrina Zahirah Hamzah¹

¹ Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Email: 2210631120115@student.unsika.ac.id¹

DOI: 10.61553/ascent.v3i1.204	p-ISSN: 3025-5732	e-ISSN: 3025-5600
Diterima: 21 November 2024	Disetujui: 30 Mei 2025	Diterbitkan: 31 Agustus 2025

Abstract :

This study aims to analyze the role of the principal in improving teacher performance at MI Al-Ijtihadiyyah, particularly through aspects of leadership, motivation, and evaluation. The research employed a qualitative approach with a case study design, focusing on an in-depth understanding of social phenomena within the school environment. Data collection procedures included in-depth interviews with the principal and teachers, observations of teaching and managerial activities, and document analysis. Data were analyzed using Miles and Huberman's interactive model, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. To ensure the validity of the findings, data credibility checks were conducted through source and technique triangulation, prolonged engagement in the field, and member checking with informants. The findings reveal that the principal plays a strategic role in creating a conducive working environment, providing motivation, and enhancing teacher competence through training, supervision, and performance evaluation. The principal's role as a leader, supervisor, motivator, and facilitator has been proven to improve teacher motivation, strengthen collaboration, and foster the achievement of quality learning. Thus, school leadership significantly contributes to enhancing teacher professionalism and the overall quality of education.

Keywords: *school leadership, teacher motivation, teacher performance.*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Ijtihadiyyah, khususnya melalui aspek kepemimpinan, motivasi, dan evaluasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial yang terjadi di lingkungan sekolah. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi kegiatan pembelajaran serta aktivitas manajerial, dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga kualitas penelitian, dilakukan pengecekan keabsahan data melalui triangulasi sumber dan teknik, perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan, serta member check kepada informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Peran kepala sekolah sebagai leader, supervisor, motivator, dan fasilitator terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat kolaborasi, serta mendorong tercapainya mutu pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah seorang guru profesional yang juga mempunyai tanggung jawab mengawasi sekolah dan berperan sebagai mediator antara guru dan siswa. Wahjosumidjo kepala sekolah mengartikan sebagai guru profesional yang berkomitmen penuh dalam melaksanakan proses pendidikan dan mengawasi sekolah tertentu. pengajaran, atau interaksi antara guru dan siswa. Lipham menegaskan, kepala sekolah diartikan sebagai orang yang menjunjung tinggi karyawan dan siswanya. Kepala sekolah adalah orang yang paling memahami tugasnya dan bersedia mengubah jadwal kerja sekolah (Mareta, 2022).

Pendidikan sangat penting pada era ini karena pendidikan memegang peranan yang memiliki peran krusial dalam proses pembelajaran disekolah (Gaol & Paningkat Siburian, 2022). Pendidikan mampu memfasilitasi komunikasi antara personal dan komunitas selama proses perkembangan manusia. Tentu saja, tenaga pendidik diperlukan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Pendidik bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sifat yang baik kepada siswa mereka. keahlian guru dalam melakukan evaluasi, merencanakan dan menerapkan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas siswa. Namun pada kenyataannya masih terdapat guru yang mengalami keterbatasan dalam memahami prosedur pembelajaran, sehingga mereka cenderung mengandalkan bantuan pihak lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan penting dalam pengembangan kompetensi dan kecerdasan (Ningsih & Muhroji, 2022).

Kepala sekolah bertanggung jawab menggerakkan dan menyetor sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah untuk mengatur. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang dapat membantu sekolah mencapai tujuan, misi, dan sasarannya melalui pelaksanaan program yang dilaksanakan secara metodis dan berhasil. Oleh karena itu, pengelola sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang kuat agar dapat proaktif dan mampu meningkatkan produktivitas staf sekolah. Pendidikan tidak langsung mencerdaskan bangsa Indonesia secara akustik. Hasilnya, setiap aspek dari proses pendidikan harus bekerja sama. Termasuk di dalamnya adalah pimpinan sekolah, guru, dan administrator sekolah yang dapat mempengaruhi kegiatan sekolah. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Bangsa adalah melalui pendidikan yang bertujuan untuk mengajar (Nabila, 2022).

Pimpinan sekolah memiliki tanggung jawab penuh atas berjalannya institusi yang sedang dipegangnya. Demi menggambarkan organisasi pendidikan yang dipimpinnya dan tujuannya serta keunggulan yang dimilikinya dan tiga ujian formal yang letaknya berdekatan. Kepala sekolah harus dapat membantu karyawan menjadi lebih disiplin, terutama disiplin diri. Mereka harus dapat melakukan hal-hal berikut: 1) Membantu karyawan membuat standar perilaku mereka sendiri; 2) Membantu mereka meningkatkan standar perilaku mereka sendiri; dan 3) Menggunakan penerapan hukum sebagai alatnya. Sebagai pemimpin tertinggi, Kepala sekolah mempunyai peran yang cukup besar dalam meningkatkan

produktivitas guru. Perilaku mereka terkait dengan kinerja guru. Kinerja guru akan meningkat apabila mereka memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai pemimpin. Sebaliknya, jika guru tidak dapat memainkan peran kepemimpinan dengan baik, kinerja mereka akan menurun (Nabila, 2022).

Prestasi adalah proses mendefinisikan suatu kegiatan atau proyek tertentu dan mengarahkan upaya sesuai dengan tujuan dan kesimpulan yang telah ditetapkan. "Guru profesional yang berupaya mendidik, mengajar, mengajar, dan mendidik peserta didik dalam bidang usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah," sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Siswa. Selain itu, dokumen-dokumen tersebut di atas menyatakan bahwa "guru memiliki keahlian profesional di bidang pendidikan dasar, menengah, dan usia dini". Kinerja guru mengawasi terlaksananya sistem pendidikan, mau di dalam ataupun di luar kelas, dan melakukan tugas-tugas tambahan seperti administrasi sekolah dan pengajaran, memberikan bantuan dan dukungan kepada siswa, dan melakukan penelitian (Mareta, 2022).

Kepala sekolah tidak hanya harus mampu meningkatkan produktivitas guru, namun juga mampu mengatur sekolah dengan optimal. Kepala sekolah harus mampu membantu guru dalam menghitung hasil pekerjaan siswa di kelas dengan menggunakan pemahaman dan kepekaan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus didorong untuk meningkatkan produktivitas guru karena tanpa lingkungan yang mendukung, guru tidak akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sabar, kooperatif, dan dengan partisipasi setiap siswa potensi (Gaol & Paningkat Siburian, 2022). Guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan lulusan yang tangguh dan bermanfaat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pendidikan, tugas seorang guru seringkali meningkat dengan meningkatkan mutu, inisiatif, kreativitas, kerja keras, dan kualitas guna meningkatkan kegiatan yang ada yang didasarkan pada kemampuan siswa atau keturunannya (Mareta, 2022).

Secara keseluruhan, menurut Sardiman (2005), Seorang guru kinerja harus mampu melakukan pekerjaan sebaik mungkin, yang berarti guru harus memiliki kemampuan untuk memahami, keahlian, keahlian, dan perilaku yang mantap. Selain itu, sebagai pencipta, guru harus berkomitmen untuk melakukan upaya untuk meningkatkan keadaan. Selain itu, sebagai pengembang, guru harus menghindari menjadi monoton (Amini, Desliana Pane & Akrim, 2021). Kinerja pendidik mencakup tiga komponen: strategi pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan assesment. Guru yang dapat melaksanakan semua komponen ini secara benar dapat dianggap sebagai seorang guru yang kompeten dengan tingkat produktivitas yang tinggi (Nabila, 2022).

Kepala sekolah harus memahami fungsi, tugas, dan tanggung jawab yang mendalam tentang berbagai peran, seperti kepemimpinan, pengelolaan, motivasi, pengawasan, inovator, dan pendidik. Salah satu dari banyak tugas yang dimiliki kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Di MI Al-Ijtihadiyyah kepala sekolah memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan mengenai berbagai kegiatan yang dilakukan disekolah tersebut. Berdasarkan hasil observasi data

faktual yang ditemukan, Kepala sekolah memegang peranan terpenting dalam proses kinerja sekolah guru di MI Al-Ijtihadiyyah tersebut. Dalam peran mereka sebagai pemimpin, kepala sekolah berwenang menjelaskan visi, misi, dan tujuan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan alur yang telah disepakati sebelumnya. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat dan kepemimpinan yang kuat agar dapat melaksanakan keputusan yang tepat dan mempunyai motivasi yang kuat untuk meningkatkan jenjang pendidikan (Sauri et al., 2018).

Sekolah memiliki visi misi untuk meningkatkan kompetensi guru agar mampu mengajar secara profesional. Adapun visi dari sekolah MI Al-Ijtihadiyyah yaitu *'terwujudnya generasi milenial yang religius, cerdas, bertanggung jawab, dan memiliki jaringan sosial yang kuat, berakhlak mulia, serta berkualitas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi'*. Tercapainya visi tersebut dapat diwujudkan melalui program pelatihan rutin dan pengembangan profesi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam memastikan keberhasilan program sebagai salah satu ukuran kinerja dan harapan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar dengan baik namun juga mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama guru dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa. Pemerintah melakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk pengembangan kurikulum, pengembangan fasilitas dan prasarana pendidikan, serta pelatihan guru. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru agar sejalan dengan visi sekolah dan kebijakan pemerintah dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial yang terjadi di lingkungan sekolah. Lokasi penelitian dilaksanakan di MI Al-Ijtihadiyyah, yang dipilih karena memiliki program pengembangan kompetensi guru yang relevan dengan fokus penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas kepala sekolah dan guru yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan, observasi terhadap kegiatan pembelajaran dan manajerial sekolah. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi sumber dan teknik, memperpanjang keikutsertaan di lapangan, serta melakukan member check kepada informan agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan keberlangsungan operasional sekolah. Di MI Al-Ijtihadiyyah, kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan memberikan inspirasi, membangun komunikasi yang terbuka, serta menumbuhkan motivasi kerja guru. Kepemimpinan transformasional ini terlihat dari upaya kepala sekolah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung, serta membangun budaya kolaboratif antara guru dan tenaga kependidikan. Fokus utama dari kepemimpinan tersebut adalah mendorong peningkatan produktivitas guru, yang tidak hanya mencakup keberhasilan dalam proses mengajar, tetapi juga mencakup kontribusi mereka dalam pengembangan kegiatan sekolah, inovasi pembelajaran, dan peningkatan mutu layanan pendidikan secara menyeluruh. Hasil observasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah di MI Al-Ijtihadiyyah mampu menumbuhkan semangat kerja dan partisipasi aktif guru, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas mereka dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Selain itu, MI Al-Ijtihadiyyah memiliki misi, visi, dan tujuan untuk meningkatkan kemampuan guru untuk mengajar secara profesional. Kepala sekolah juga mengadakan pelatihan untuk guru dan memberikan pelatihan kesempatan untuk guru-guru mengikuti kegiatan pelatihan diluar dari sekolah. Kepala sekolah pun melakukan pengawasan ketiap-tiap kelas dengan melakukan observasi rutin, meninjau perencanaan pembelajaran dan memastikan semua tugas yang diberikan dikerjakan dan dilaksanakan tanpa adanya tekanan. komponen yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah adalah kepemimpinan individu. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada siswanya, memberi semangat, dan membantu guru dan siswa dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini adalah untuk mengevaluasi sepenuhnya kinerja siswa, guru, dan tugas sekolah (Mareta, 2022).

Untuk mengatasi kendala dan mudah mencapai tujuan sekolah, setiap pejabat sekolah harus memahami cara pandang pimpinan. Kepala sekolah tidak hanya memegang peran strategis, tetapi juga memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin keberlangsungan mutu pendidikan di sekolah. Tanggung jawab tersebut meliputi:

- Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, termasuk pengelolaan kurikulum, pembelajaran, serta pencapaian hasil belajar siswa.
- Tanggung jawab terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab membina, mengarahkan, serta meningkatkan profesionalisme guru dan staf agar mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

- Tanggung jawab terhadap peserta didik. Kepala sekolah wajib menjamin terpenuhinya kebutuhan belajar siswa, baik dalam aspek akademik, pengembangan karakter, maupun potensi diri.
- Tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana. Kepala sekolah berkewajiban mengelola, memelihara, dan mengoptimalkan penggunaan fasilitas sekolah untuk mendukung kelancaran proses pendidikan.
- Tanggung jawab terhadap masyarakat dan pemerintah. Kepala sekolah harus menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan orang tua siswa, sekaligus mempertanggungjawabkan penyelenggaraan pendidikan kepada pemerintah sesuai dengan aturan yang berlaku (Mulyasa, 2013).

Peran Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasi Kepada Guru

Peran kepala sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai leader, supervisor, motivator, sekaligus fasilitator yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, adil, dan transparan. Dengan motivasi yang diberikan, guru terdorong untuk meningkatkan wawasan, mengembangkan keterampilan profesional, serta melaksanakan tanggung jawab mengajar dengan penuh semangat. Bentuk motivasi dapat berupa pemberian dukungan, penghargaan (*reward*), kesempatan mengikuti pelatihan, maupun pendampingan dalam proses pembelajaran. Bredeson (2000) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pengembangan profesional guru, sementara Kurwanto (2020) menambahkan bahwa kepala sekolah yang aktif membimbing dan mendampingi guru akan lebih efektif dibandingkan yang hanya berfokus pada urusan administratif. Dengan demikian, kepemimpinan yang memotivasi guru menjadi salah satu kunci peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah menggunakan dorongan dan penghargaan untuk melindungi guru. Mereka juga memberikan jawaban dan solusi atas permasalahan, segala sesuatu yang terjadi di dalam atau di luar kelas. Kepala sekolah hendaknya mempunyai rencana yang tepat untuk membantu siswa dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Disiplin, ketekunan, kerja keras, kebugaran jasmani, lingkungan kerja, dan penyediaan berbagai sumber belajar mengajar semuanya bisa dijadikan sebagai motivator untuk mengembangkan sumber belajar (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Peran Kepala Sekolah Dalam Mengadakan Evaluasi Kinerja Guru

Proses pengukuran dan penilaian yang direncanakan dan sistematis dikenal sebagai evaluasi. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan ambang batas kinerja, kecepatan proses dan pencapaian tujuan sesuai dengan harapan. Evaluasi merupakan salah satu jenis kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan metodis. Ini tidak sekedar kegiatan akhir program atau penutup; dimulai pada awal program dan berakhir pada saat program selesai. Bisa berupa satu mata kuliah atau lebih, satu semester atau catur wulan, atau mata kuliah yang ditawarkan selama satu tahun akademik (Mareta, 2022).

Kepala sekolah berinteraksi rutin dengan guru secara terbuka, seperti

memberikan masukan saran dan arahan, dan mengajak guru untuk berdiskusi untuk menemukan solusi dari masalah ini. Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam rapat pertemuan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam membuat keputusan yang akan berdampak pada pembelajaran dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dengan hubungan yang kuat. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dalam percakapan pribadi dengan guru dan secara tertulis. Selain itu, kepala sekolah biasanya berkomunikasi dengan guru berdasarkan pelajaran atau pekerjaan rumah, serta pelajaran atau ucapan terima kasih kepada guru yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Ada beberapa jenis penghargaan, antara lain uang, barang, piagam, dan sertifikat. Selain itu, terdapat sarana dan prasarana di sekolah. sebaiknya dihilangkan karena sangat penting bagi keberhasilan KBM. Guru harus mampu mengubah pendekatan mereka untuk mencegah siswa bosan. Kepala sekolah juga memiliki dorongan yang kuat dan penghargaan yang kuat untuk guru yang berprestasi (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai Proses di mana suatu organisasi menilai kinerja kerja karyawannya dikenal sebagai penilaian prestasi kerja. Aktivitas ini dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh karyawan dan memberikan umpan balik tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Lima kriteria utama untuk penilaian kinerja, menurut Husaini Usman, adalah sebagai berikut:

- Faktor-faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas, akurasi, keluaran, dan penampilan;
- Faktor-faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi kontribusi dan volume pekerjaan;
- Diperlukan pengawasan yang menjunjung tinggi saran, arahan, dan perbaikan;
- Kehadiran yang menjunjung tinggi peraturan, kepercayaan, dan waktu yang tepat; dan
- Konservasi yang menjunjung pemborosan; dan Untuk mengidentifikasi unsur-unsur pengukuran, menekankan pentingnya pekerjaan guru dan cakupannya untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan sukses yang sesuai dengan standar pembelajaran formal sekolah.

Faktor Faktor Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek penting yang menentukan mutu pendidikan di sekolah. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif, tetapi juga mampu membina karakter, menciptakan iklim belajar yang kondusif, dan menyesuaikan diri dengan dinamika pendidikan modern. Namun, pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal, eksternal, dan sosial-kultural (Setiyadi & Rosalina, 2021):

- Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, kondisi fisik, dan kesejahteraan guru. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian menjadi landasan dalam mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan kondisi fisik-psikis sehat lebih mampu menghadapi tantangan

pembelajaran, sedangkan keterbatasan kesejahteraan seringkali menimbulkan tekanan psikologis yang berimbas pada penurunan kualitas kerja (Mareta, 2022).

- Faktor eksternal terkait erat dengan kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta kebijakan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah menempati posisi sentral karena berfungsi sebagai *leader*, *supervisor*, *motivator*, dan *fasilitator* yang mampu memberikan arahan, pendampingan, dan penghargaan kepada guru. Kepala sekolah yang visioner dapat menciptakan budaya kerja yang positif, menyediakan fasilitas yang memadai, serta membuka peluang pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop. Menurut Mulyasa (2013) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama yang menentukan tinggi-rendahnya motivasi dan kinerja guru.
- Faktor sosial-kultural meliputi dukungan masyarakat, orang tua, dan lingkungan sekitar sekolah. Budaya sekolah yang demokratis, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu akan memperkuat motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, kurangnya dukungan masyarakat atau minimnya apresiasi terhadap profesi guru dapat melemahkan semangat kerja. Wahjosumidjo (2011) menyebutkan bahwa kinerja guru akan optimal bila didukung lingkungan sosial yang menghargai profesi pendidik sebagai pilar pembangunan bangsa.

Dengan demikian, kinerja guru terbentuk dari interaksi kompleks antara faktor internal, eksternal, dan sosial-kultural. Dari ketiga faktor tersebut, kepemimpinan kepala sekolah menempati peran dominan karena mampu memengaruhi motivasi guru sekaligus menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya mendorong guru untuk bekerja sesuai standar, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berinovasi dan terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di MI Al-Ijtihadiyyah, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai *leader*, *supervisor*, *motivator*, dan *fasilitator* yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, adil, dan kolaboratif. Upaya peningkatan kinerja guru diwujudkan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan rutin, supervisi kelas, pemberian penghargaan, serta evaluasi kinerja yang berkesinambungan. Dukungan kepala sekolah terbukti mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kontribusi dalam pengembangan sekolah.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, memotivasi, dan mengevaluasi guru. Oleh karena itu, kolaborasi yang harmonis

antara kepala sekolah, guru, peserta didik, dan masyarakat merupakan faktor penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul, profesional, dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148-11159.
- Antoni, F. (2020). PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. Arsip Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Karwanto, E. M. Q. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manejemen Pendidikan*, 8(3), 271-284.
- Mareta, S. (2022). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD ULUL ALBAB JATIAGUNG LAMPUNG SELATAN. Perpus Pusat BAB 1 dan 2.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabila, A., & Fathurrohman, N. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9544-9549.
- Ningsih, M. J. O., & Muhroji, M. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4382-4389.
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90-93.
- Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84.
- Sauri, A. S., Widyasari, & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Didaktika Tauhidi Jurnal PGSD ISSN 2442-4544*.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.