Vol. 05 No. 08 (2026) : 59-71
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD 10/II MUARA BUAT TAHUN AJARAN 2026/2027

Elisma
Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: naurabunda13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027, meliputi pelaksanaan fungsi manajemen kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data direncanakan diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah dan guru sebagai informan. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan, sedangkan keabsahan data diperiksa menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Kajian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah perlu dilaksanakan secara terpadu melalui perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan, komunikasi, motivasi, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja. Faktor pendukung yang perlu diperhatikan meliputi komitmen kepemimpinan, kerja sama guru, komunikasi yang terbuka, dan dukungan lingkungan sekolah. Sementara itu, keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan kompetensi guru, beban administrasi, serta kendala koordinasi merupakan faktor penghambat yang perlu diidentifikasi melalui penelitian lapangan. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah perlu diarahkan pada pembinaan profesional yang berkelanjutan, penguatan komunikasi, optimalisasi supervisi akademik, dan evaluasi kinerja berbasis kebutuhan untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
Kata kunci: manajemen kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru, supervisi akademik,

Abstract

This study aims to analyze school leadership management in relation to teacher performance at SD 10/II Muara Buat during the 2026/2027 academic year. It focuses on the implementation of leadership management functions, supporting and inhibiting factors, and strategies for optimizing teacher performance. This study employs a qualitative descriptive approach. Data are planned to be collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving the principal and teachers as research informants. Data analysis consists of data condensation, data presentation, and conclusion drawing and verification. Data validity is examined through source and technique triangulation. The analysis indicates that school leadership management needs to integrate program planning, task organization, direction, communication, motivation, academic supervision, and performance evaluation. Supporting factors to be considered include leadership commitment, teacher collaboration, open communication, and school environmental support. Meanwhile, limited facilities and infrastructure, differences in teacher competencies, administrative workloads, and coordination challenges are potential inhibiting factors that require verification through field research. School leadership management should focus on continuous professional development, stronger communication, effective academic supervision, and needs-based performance evaluation to support improvements in teaching quality.
Keywords: leadership management, school principal, teacher performance, academic supervision

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan administrasi dan pengelolaan lembaga, tetapi juga berperan dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, serta mengembangkan profesionalisme guru agar mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Dalam praktik pendidikan, keberhasilan sekolah tidak cukup diukur melalui ketersediaan sarana dan prasarana, kelengkapan administrasi, maupun pencapaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin sekolah dalam membangun budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Fenomena yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah pentingnya memastikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah benar-benar diterapkan melalui tindakan manajerial yang mampu mendukung kinerja guru, mulai dari penyusunan program kerja, pembagian tugas, pelaksanaan supervisi akademik, pemberian motivasi, hingga evaluasi pelaksanaan pembelajaran. Dalam konteks SD 10/II Muara Buat pada Tahun Ajaran 2026/2027, persoalan tersebut penting dikaji untuk memahami bagaimana praktik kepemimpinan kepala sekolah dijalankan dan bagaimana perannya dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Namun, kondisi faktual mengenai kepemimpinan dan kinerja guru di sekolah tersebut perlu dibuktikan melalui pengumpulan data lapangan, sehingga penelitian ini tidak berangkat dari anggapan bahwa telah terjadi permasalahan tertentu, melainkan dari kebutuhan untuk memperoleh gambaran empiris yang dapat dipertanggungjawabkan.

Urgensi penelitian ini semakin terlihat apabila dikaitkan dengan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan dasar yang membutuhkan guru dengan kompetensi profesional, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru merupakan pelaksana utama proses pendidikan di kelas, sedangkan kepala sekolah memiliki tanggung jawab manajerial untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan guru menjalankan tugasnya secara efektif. Ketika kepemimpinan dilaksanakan secara terarah, kepala sekolah dapat membantu guru memahami target kerja, mengatasi kesulitan pembelajaran, mengembangkan kompetensi, dan meningkatkan komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, pengelolaan kepemimpinan yang kurang terencana berpotensi menyebabkan komunikasi organisasi tidak berjalan optimal, pembinaan profesional tidak sesuai kebutuhan, dan evaluasi kinerja kurang dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan. Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya relevan untuk memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru, tetapi juga penting untuk mengidentifikasi praktik pengelolaan yang dapat

dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Penelitian di SD 10/II Muara Buat diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai bagaimana kepala sekolah merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi kepemimpinannya dalam mendukung kinerja guru selama Tahun Ajaran 2026/2027.

Secara konseptual, manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat dipahami sebagai proses pengelolaan dan pelaksanaan fungsi kepemimpinan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, supervisi, dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada kewenangan formal kepala sekolah, tetapi juga pada kemampuannya membangun komunikasi yang terbuka, mengambil keputusan secara tepat, memberikan keteladanan, mengembangkan potensi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam perspektif kepemimpinan instruksional, kepala sekolah berperan dalam mengarahkan perhatian warga sekolah pada kualitas pembelajaran melalui penetapan tujuan, pemantauan proses pembelajaran, pemberian umpan balik, dan pengembangan profesional guru. Sementara itu, dalam perspektif kepemimpinan transformasional, kepala sekolah diharapkan mampu membangun visi bersama, menumbuhkan motivasi, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru. Kedua perspektif tersebut memberikan landasan untuk menganalisis kepemimpinan bukan sekadar sebagai aktivitas administratif, melainkan sebagai proses manajerial yang berorientasi pada perbaikan pembelajaran. Adapun kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang dapat dikaji melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, kedisiplinan, tanggung jawab, serta partisipasi dalam pengembangan profesional. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru perlu dikaji melalui indikator yang jelas agar hubungan antara praktik kepemimpinan dan pelaksanaan tugas guru dapat dijelaskan secara sistematis.

Penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan tema penting dalam kajian manajemen pendidikan. Pertama, penelitian (Elfira et al. 2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berkaitan dengan kinerja guru melalui peran efikasi diri guru dalam konteks pendidikan Indonesia. Kedua, penelitian (Aditya et al. 2025) mengkaji kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai pendorong peningkatan kinerja guru pada sekolah dasar di Indonesia. Ketiga, penelitian (Jamil et al. 2025) menganalisis kontribusi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Keempat, penelitian (Maryani 2025) melalui kajian literatur sistematis

menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru, dengan variasi hasil yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan infrastruktur. Kelima, penelitian (Putra et al. 2026) mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Petungkriyono, Kabupaten Pekalongan, dengan pendekatan kuantitatif korelasional.

Kelima penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan instruksional, transformasional, supervisi akademik, lingkungan kerja, dan faktor kontekstual merupakan aspek penting dalam memahami kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat ruang pengembangan kajian, khususnya dalam memahami secara mendalam bagaimana fungsi manajemen kepemimpinan diterapkan dalam keseharian sekolah, bagaimana kepala sekolah mengoordinasikan pembinaan guru, serta bagaimana faktor pendukung dan penghambat memengaruhi pelaksanaan kepemimpinan pada satuan pendidikan tertentu. Perbedaan lokasi, pendekatan, dan fokus penelitian terdahulu juga menunjukkan pentingnya penelitian kontekstual yang tidak hanya mengukur hubungan antarvariabel, tetapi menjelaskan proses manajerial yang berlangsung di sekolah.

Berdasarkan kajian tersebut, gap penelitian terletak pada perlunya pemahaman yang lebih terperinci mengenai pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru di SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027. Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan kepemimpinan dengan kinerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan tertentu, serta kontribusi supervisi akademik dan lingkungan kerja. Namun, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji kepemimpinan sebagai suatu proses manajemen yang mencakup perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan dan motivasi, pelaksanaan supervisi, komunikasi dan koordinasi, serta evaluasi kinerja guru dalam satu konteks sekolah dasar. Kesenjangan tersebut bukan berarti penelitian sebelumnya tidak membahas aspek manajerial, melainkan menunjukkan adanya peluang untuk memberikan penjelasan yang lebih kontekstual dan menyeluruh mengenai keterkaitan antarfungsi manajemen kepemimpinan dalam praktik pendidikan sehari-hari. Selain itu, kondisi khusus di SD 10/II Muara Buat belum dapat disimpulkan hanya berdasarkan temuan penelitian dari sekolah atau wilayah lain. Oleh sebab itu, penelitian lapangan diperlukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dijalankan, bagaimana guru merespons praktik kepemimpinan tersebut, serta faktor apa saja yang mendukung atau menghambat pelaksanaan tugas profesional guru.

Kebaruan atau novelty penelitian ini terletak pada penekanan terhadap analisis terpadu antara fungsi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan kinerja guru dalam konteks SD 10/II Muara Buat pada Tahun Ajaran 2026/2027. Penelitian ini tidak hanya menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin yang

memberikan arahan, tetapi juga sebagai pengelola yang merencanakan program peningkatan kinerja, mengorganisasikan pembagian tugas, membangun komunikasi, memberikan motivasi, melaksanakan supervisi akademik, dan mengevaluasi hasil kerja guru secara berkelanjutan. Kebaruan kontekstualnya diwujudkan melalui penelaahan terhadap praktik kepemimpinan, pengalaman guru, serta kondisi kelembagaan yang ditemukan secara langsung di lokasi penelitian. Hasil analisis tersebut diharapkan dapat menghasilkan gambaran mengenai pola manajemen kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, termasuk peluang penguatan pembinaan profesional, koordinasi kerja, dan tindak lanjut evaluasi kinerja guru. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini tidak semata-mata terletak pada pemilihan lokasi, tetapi pada upaya mengintegrasikan dimensi manajerial dan kepemimpinan ke dalam pemahaman yang lebih utuh mengenai dukungan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kebaruan tersebut tetap perlu dipertajam berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data lapangan serta perbandingan dengan penelitian terdahulu yang relevan.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan, komunikasi, motivasi, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja guru; (2) mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; dan (3) menganalisis upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan serta mengoptimalkan peran kepemimpinannya untuk mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Tujuan tersebut dirumuskan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks kelembagaan yang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian perlu menggali informasi dari kepala sekolah dan guru, mengamati aktivitas kepemimpinan serta pelaksanaan pembelajaran, dan menelaah dokumen yang relevan. Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan tidak hanya menggambarkan praktik kepemimpinan yang berlangsung, tetapi juga menjelaskan aspek manajerial yang telah berjalan baik, bagian yang masih perlu diperbaiki, dan strategi yang dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027. Penelitian dilaksanakan di SD 10/II Muara Buat dengan subjek

penelitian meliputi kepala sekolah dan guru yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan serta pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan kepemimpinan dan kinerja guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan, pemberian motivasi, supervisi akademik, evaluasi kinerja, serta faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Data dianalisis secara interaktif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menggunakan triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan informasi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui metode tersebut, penelitian diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang objektif dan komprehensif mengenai praktik manajemen kepemimpinan kepala sekolah serta upaya yang dilakukan dalam mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027 mencakup perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan, komunikasi, pemberian motivasi, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja guru. Dalam aspek perencanaan, kepala sekolah perlu menetapkan program kerja berdasarkan kebutuhan sekolah, menyusun prioritas kegiatan, serta menentukan target yang ingin dicapai dalam peningkatan mutu pembelajaran. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan kebutuhan lembaga dan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya, pengarahan diberikan untuk memastikan bahwa setiap guru memahami tugas, kewajiban, dan target kerja yang harus dilaksanakan. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik menjadi dasar bagi terciptanya pelaksanaan kegiatan pendidikan yang terstruktur, sehingga setiap program sekolah dapat berjalan secara terarah dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi semangat kerja serta tanggung jawab guru. Komunikasi yang terbuka memungkinkan kepala sekolah dan guru bertukar informasi, menyampaikan kendala, serta mencari solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah juga perlu memberikan motivasi melalui keteladanan, arahan, dukungan moral, dan penghargaan terhadap upaya guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, supervisi akademik diperlukan untuk memantau pelaksanaan pembelajaran, menilai kesesuaian proses mengajar dengan perencanaan, serta memberikan masukan yang konstruktif bagi pengembangan

kompetensi guru. Supervisi hendaknya tidak hanya dipahami sebagai kegiatan pemeriksaan administrasi, tetapi juga sebagai proses pembinaan yang membantu guru memperbaiki strategi pembelajaran, mengelola kelas, dan melaksanakan penilaian hasil belajar secara tepat.

Evaluasi kinerja guru menjadi bagian akhir dari proses manajemen kepemimpinan yang berfungsi untuk mengetahui pelaksanaan tugas dan menentukan langkah perbaikan selanjutnya. Evaluasi dapat mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian peserta didik, serta partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Hasil evaluasi seharusnya digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pembinaan, dan menyusun program peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan kepala sekolah perlu dilaksanakan secara terpadu, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru. Dalam konteks SD 10/II Muara Buat, efektivitas pelaksanaan setiap aspek tersebut perlu ditelaah melalui data lapangan untuk mengetahui praktik kepemimpinan yang benar-benar berlangsung dan kontribusinya terhadap pelaksanaan tugas guru.

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Faktor pendukung manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat berasal dari kemampuan manajerial pemimpin, komitmen guru, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu menyusun program secara terarah, memberikan keteladanan, membangun komunikasi yang terbuka, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Di samping itu, kedisiplinan, tanggung jawab, kemauan belajar, dan kesediaan guru untuk bekerja sama menjadi unsur penting dalam mendukung pelaksanaan program sekolah. Hubungan profesional yang baik antara kepala sekolah dan guru juga dapat mempermudah koordinasi, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pendidikan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi modal bagi sekolah untuk mengembangkan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Di sisi lain, pelaksanaan manajemen kepemimpinan dapat menghadapi hambatan yang berkaitan dengan keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan tingkat kompetensi guru, beban administrasi, keterbatasan waktu supervisi, serta koordinasi yang belum berjalan optimal. Keterbatasan fasilitas pembelajaran dapat menyulitkan guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, sedangkan perbedaan

kompetensi dan motivasi kerja dapat menyebabkan kebutuhan pembinaan setiap guru tidak selalu sama. Beban administrasi yang tinggi juga berpotensi mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk merancang pembelajaran dan mengembangkan kompetensi profesional. Selain itu, apabila komunikasi dan koordinasi tidak dilakukan secara konsisten, pelaksanaan program sekolah berisiko kurang terarah dan tindak lanjut evaluasi menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami karakteristik hambatan yang dihadapi agar kebijakan dan program pembinaan yang disusun tidak bersifat umum, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan nyata guru dan kondisi lembaga.

Identifikasi faktor pendukung dan penghambat menjadi dasar penting dalam menentukan strategi pengelolaan kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah perlu memetakan kekuatan yang dimiliki sekolah, seperti potensi guru, kerja sama antarpersonel, dan dukungan terhadap program pendidikan, sekaligus mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan. Pemetaan tersebut dapat dilakukan melalui diskusi dengan guru, pemantauan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program kerja, serta penelaahan dokumen sekolah. Hasil identifikasi kemudian digunakan untuk menentukan prioritas kegiatan, mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, dan mengembangkan program pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian di SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027, faktor-faktor tersebut perlu diperiksa secara empiris agar dapat diketahui unsur mana yang benar-benar mendukung dan menghambat pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Dengan cara tersebut, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi kelembagaan sekaligus menjadi dasar untuk merumuskan rekomendasi peningkatan kinerja guru.

Upaya Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan dan Mengoptimalkan Kinerja Guru

Upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan kepemimpinan dapat dimulai melalui penyusunan program pembinaan guru berdasarkan kebutuhan dan hasil evaluasi kinerja. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran, serta kebutuhan pengembangan profesional setiap guru agar program yang dirancang lebih tepat sasaran. Kegiatan pembinaan dapat dilakukan melalui diskusi profesional, pendampingan pembelajaran, berbagi praktik baik antarguru, serta fasilitasi keikutsertaan dalam pelatihan atau kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan ketersediaan sumber daya. Selain itu, penyusunan jadwal kerja yang terencana dapat membantu kepala sekolah mengoptimalkan pelaksanaan supervisi dan mengurangi kemungkinan tumpang tindih kegiatan. Dengan pendekatan tersebut, pembinaan guru tidak hanya berfokus pada

pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Upaya berikutnya adalah memperkuat komunikasi, koordinasi, dan motivasi kerja melalui kepemimpinan yang partisipatif. Kepala sekolah dapat menyediakan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat, mendiskusikan permasalahan, dan memberikan masukan terhadap program sekolah. Pelibatan guru dalam proses perencanaan dan evaluasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta mendorong tumbuhnya komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal kedisiplinan, kepala sekolah perlu menetapkan standar kerja yang jelas, memberikan keteladanan, dan melaksanakan pengawasan secara konsisten dengan tetap mengedepankan pembinaan. Pemberian apresiasi yang proporsional terhadap prestasi, kreativitas, dan tanggung jawab guru juga dapat menjadi bentuk penguatan motivasi. Sementara itu, keterbatasan sarana dan prasarana dapat diatasi dengan menentukan skala prioritas kebutuhan, memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal, serta mengupayakan dukungan dari pihak terkait sesuai dengan aturan yang berlaku. Strategi tersebut perlu dilaksanakan secara realistis dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan sekolah.

Selanjutnya, kepala sekolah perlu memastikan bahwa setiap upaya perbaikan diikuti dengan evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan target program dengan pelaksanaannya, menelaah hasil supervisi akademik, mengidentifikasi perubahan dalam pelaksanaan tugas guru, dan mendiskusikan kendala yang masih ditemukan. Hasil evaluasi kemudian digunakan untuk memperbaiki perencanaan, menyempurnakan program pembinaan, serta menentukan bentuk pendampingan yang diperlukan. Guru yang masih menghadapi kesulitan dapat memperoleh bimbingan sesuai dengan kebutuhan, sedangkan praktik pembelajaran yang baik dapat dijadikan bahan berbagi pengalaman bagi guru lainnya. Dalam konteks SD 10/II Muara Buat, efektivitas upaya tersebut perlu dinilai berdasarkan bukti lapangan, bukan hanya berdasarkan program yang direncanakan. Melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan perbaikan yang konsisten, kepala sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan fungsi kepemimpinannya untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Pembahasan

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses strategis yang mengintegrasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, komunikasi, motivasi, supervisi, dan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut menjadi aspek penting dalam menciptakan pengelolaan sekolah yang terarah dan berorientasi pada

peningkatan kualitas pembelajaran. Temuan konseptual ini sejalan dengan perspektif kepemimpinan instruksional yang menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin yang berfokus pada penetapan tujuan pembelajaran, pengawasan pelaksanaan kurikulum, evaluasi proses pembelajaran, dan pengembangan profesional guru. (Liu dan Hallinger 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional dapat mendukung pembelajaran profesional guru melalui peningkatan efikasi diri, meskipun pengaruhnya turut dipengaruhi oleh konteks hubungan antara pemimpin dan guru.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak cukup dijalankan melalui instruksi formal, tetapi perlu diwujudkan dalam pembinaan yang mendorong guru memahami tanggung jawab, mengembangkan kompetensi, dan memperbaiki praktik pembelajaran. Dalam konteks SD 10/II Muara Buat, keterpaduan fungsi manajemen tersebut dapat menjadi kerangka untuk menilai sejauh mana program sekolah diarahkan pada peningkatan kinerja guru. Akan tetapi, efektivitas penerapannya tetap perlu ditentukan berdasarkan bukti empiris dari pelaksanaan kepemimpinan di sekolah yang diteliti.

Aspek komunikasi, motivasi, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja memiliki keterkaitan erat karena keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh program yang disusun, tetapi juga oleh cara kepala sekolah membangun hubungan kerja dan memberikan dukungan profesional kepada guru. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, guru merupakan sumber daya strategis yang perlu dikembangkan melalui pembinaan, umpan balik, penghargaan, dan evaluasi yang berkelanjutan. Penelitian (Suriagiri et al. 2022) menunjukkan pentingnya supervisi kepala sekolah, motivasi, dan kepuasan kerja dalam pembahasan mengenai kinerja guru di Indonesia.

Hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kinerja guru perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pengawasan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang. Dengan demikian, supervisi akademik sebaiknya diposisikan sebagai sarana pembinaan, bukan semata-mata kegiatan pemeriksaan administrasi. Kepala sekolah perlu memberikan masukan yang jelas, mengidentifikasi kesulitan pembelajaran, dan menindaklanjuti hasil supervisi melalui kegiatan pengembangan kompetensi. Bagi SD 10/II Muara Buat, pendekatan tersebut dapat digunakan untuk merumuskan pola pembinaan yang lebih sistematis, dengan tetap menyesuaikan pelaksanaannya terhadap kebutuhan guru dan kondisi sekolah yang sebenarnya.

Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan juga perlu dipahami sebagai bagian dari sistem pengelolaan sekolah yang saling berkaitan. Komitmen kepala sekolah, keterlibatan guru, komunikasi yang terbuka, serta dukungan lingkungan kerja dapat

memperkuat pelaksanaan program peningkatan kinerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas, beban administrasi, perbedaan kompetensi guru, dan kurang optimalnya koordinasi berpotensi menghambat pelaksanaan program apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian (Jamil et al. 2025) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar yang diteliti, dengan supervisi akademik sebagai variabel yang memiliki kontribusi paling kuat dalam model penelitian tersebut.

Temuan ini memberikan penekanan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari dukungan manajerial dan kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan guru menjalankan tugas secara optimal. Namun, besarnya pengaruh setiap faktor tidak dapat langsung disamakan antara sekolah yang satu dan lainnya karena perbedaan karakteristik kelembagaan, sumber daya, dan budaya kerja. Oleh sebab itu, kepala sekolah SD 10/II Muara Buat perlu mengidentifikasi kondisi internal sekolah secara objektif, menentukan prioritas perbaikan, serta mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Pendekatan tersebut memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah daripada menerapkan kebijakan yang bersifat umum tanpa mempertimbangkan kondisi lapangan.

Upaya mengatasi hambatan dan mengoptimalkan kinerja guru perlu diarahkan pada pengembangan kepemimpinan yang partisipatif, pembinaan profesional berkelanjutan, serta evaluasi yang berorientasi pada perbaikan. Kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam penyusunan program, membuka ruang diskusi mengenai permasalahan pembelajaran, memberikan pendampingan berdasarkan kebutuhan, dan menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar penyusunan tindak lanjut. Penelitian (Zamzami dan Wahyudin, 2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan supervisi akademik berbasis pembinaan memberikan pengaruh langsung positif sebagai mekanisme pendukung pengembangan profesional.

Hasil tersebut menguatkan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif perlu menggabungkan pengarahan manajerial dengan motivasi dan pembinaan yang konstruktif. Dalam konteks penelitian di SD 10/II Muara Buat, kontribusi utama kajian ini terletak pada analisis terpadu terhadap proses manajemen kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya perbaikan kinerja guru dalam satu konteks kelembagaan. Dengan demikian, rekomendasi peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya menekankan pengawasan dan kedisiplinan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan pengembangan kompetensi, kualitas komunikasi, ketersediaan sumber daya, dan tindak lanjut evaluasi. Karena uraian hasil yang tersedia masih berupa rancangan konseptual dan belum disertai data lapangan terverifikasi, kesesuaian temuan penelitian

terdahulu dengan kondisi SD 10/II Muara Buat perlu dikonfirmasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebelum dirumuskan sebagai kesimpulan empiris.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru SD 10/II Muara Buat Tahun Ajaran 2026/2027 melalui perencanaan program, pengorganisasian tugas, pengarahan, komunikasi, pemberian motivasi, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja. Pelaksanaan kepemimpinan yang terarah dan berkelanjutan dapat mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, pengembangan kompetensi profesional, serta peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung meliputi komitmen kepala sekolah, kerja sama antarguru, komunikasi yang terbuka, dan dukungan lingkungan sekolah, sedangkan faktor penghambat yang perlu diperhatikan mencakup keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan kompetensi guru, beban administrasi, serta kendala koordinasi. Kesimpulannya, efektivitas manajemen kepemimpinan kepala sekolah perlu ditopang oleh keterpaduan fungsi manajerial, pembinaan profesional, dan evaluasi yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar kepala sekolah mengembangkan program pembinaan guru berbasis kebutuhan, mengoptimalkan supervisi akademik, memperkuat komunikasi dan koordinasi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Guru diharapkan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi, dan kompetensi profesional, sedangkan pihak terkait perlu mendukung pemenuhan sarana pembelajaran dan pengembangan kapasitas guru agar peningkatan mutu pendidikan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan

REFERENSI

Aditya, S., Novianto, A., & Prasojo, L. D. (2025). Principal's transformational leadership as a catalyst for teacher performance improvement in an Indonesian elementary school. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, 18(2). https://doi.org/10.21831/jpip.v18i2.92327

Amzat, I. H., Yanti, P. G., & Suswandari. (2022). Estimating the effect of principal instructional and distributed leadership on professional development of teachers in Jakarta, Indonesia. SAGE Open, 12(3). https://doi.org/10.1177/21582440221109585

Bush, T. (2020). Theories of educational leadership and management (5th ed.). SAGE Publications.

Firmansyah, F., Prasojo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. Cypriot Journal

of Educational Sciences, 17(6), 2127–2146. https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552

Jamil, J., Makkasau, A., & Syawaluddin, A. (2025). The impact of academic supervision, work environment, and principal leadership on the performance of elementary school teachers. Jurnal Pendidikan Progresif, 15(2), 1157–1172. https://doi.org/10.23960/jpp.v15i2.pp1157-1172

Liu, S., & Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. Educational Management Administration & Leadership, 49(2), 214–233. https://doi.org/10.1177/1741143219896042

Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. Educational Management Administration & Leadership, 49(3), 430–453. https://doi.org/10.1177/1741143220910438

Mulyasa, E. (2014). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. PT Remaja Rosdakarya.

Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. Cypriot Journal of Educational Sciences, 17(7), 2523–2537. https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684

Thien, L. M., & Liu, P. (2024). Linear and nonlinear relationships between instructional leadership and teacher professional learning through teacher self-efficacy as a mediator: A partial least squares analysis. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 7. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02500-5