

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI MADINATUNNAJAH KOTA TANGERANG SELATAN

Arif Suci Kurniashihanto¹, Ali Rohman², Andi Habibi³,
Agim Yuda Ma'rufi⁴, M. Yusuf Sangadji⁵

Universitas Pamulang Jalan Puspitek, Banten

¹alirohman1872@gmail.com, ²habibiandi62@gmail.com

ABSTRACT

This study explores the role of the principal in enhancing teacher performance at MI Madinatunnajah, South Tangerang City. The research is grounded in the premise that effective school leadership serves as a pivotal factor in fostering a productive and conducive work environment that supports the overall improvement of educational quality. The principal's role extends beyond administrative duties to encompass functions as a motivator, supervisor, and innovator who directs teachers toward professional excellence and strong commitment to their pedagogical responsibilities. This study employs a descriptive qualitative approach, utilizing observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that the principal actively contributes to teacher performance improvement through systematic supervision and mentoring, motivation and reward mechanisms, professional development initiatives, and the creation of a collaborative and communicative organizational climate. These strategies have been shown to enhance teachers' discipline, accountability, and enthusiasm in the teaching and learning process. Challenges such as time constraints and limited facilities are addressed through adaptive management practices and cooperative engagement among school stakeholders. Overall, the findings underscore the significant contribution of the principal's leadership in fostering improved teacher performance within the context of Islamic primary education.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance, Educational Management, School Improvement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Madinatunnajah Kota Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga berfungsi sebagai motivator, supervisor, dan inovator yang mampu mengarahkan guru untuk bekerja secara profesional serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi dan pembinaan yang terencana, pemberian motivasi dan penghargaan, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta penciptaan iklim kerja yang kolaboratif dan komunikatif. Upaya tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Adapun kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan waktu dan sarana pendukung, diatasi melalui penerapan manajemen yang adaptif dan kerja sama antar pemangku kepentingan sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru serta mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik di MI Madinatunnajah Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Peningkatan Mutu Sekolah

A. Pendahuluan

Pendidikan utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Mutu pendidikan di sekolah dasar maupun madrasah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif berorientasi pada hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik tidak muncul secara tiba-tiba, merupakan hasil dari kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, merupakan pilar dan inspiratif (Werdiningsih et al., 2022).

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memotivasi guru untuk bekerja profesional. Dalam proses sistem pendidikan nasional, kepala

sekolah memegang dan tetapi visioner, fungsi strategis sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) dan manajer organisasi sekolah. Kepala sekolah yang efektif akan memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia di sekolah bekerja sesuai visi dan misi lembaga pendidikan (Sudarto & Maria Domica Niron, 2025).

Di madrasah ibtidaiyah, kepala sekolah juga dituntut mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja sekolah, sehingga kepemimpinan yang diterapkan mencerminkan keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu

sekolah. Kepala menerapkan instruksional sekolah yang kepemimpinan terbukti meningkatkan motivasi mampu kerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran (Jabar & Susilo, 2021).

Hal ini kepemimpinan karena gaya instruksional mendorong kepala sekolah untuk terlibat langsung dalam proses pembelajaran dan supervisi guru. Selain gaya instruksional, kepemimpinan yang menekankan budaya organisasi positif juga terbukti meningkatkan komitmen dan loyalitas guru. Budaya sekolah yang dibangun melalui teladan dan komunikasi terbuka mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap lembaga (Sudarto & Maria Domica Niron, 2025).

Faktor budaya kerja ini penting bagi madrasah yang ingin menciptakan suasana akademik yang kolaboratif. Supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah secara berkala berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kesulitan guru, memberikan umpan balik, dan

membimbing guru untuk memperbaiki proses pembelajaran (Jabar & Susilo, 2021). Supervisi pembinaan, yang bersifat bukan pengawasan semata, menciptakan hubungan kerja yang sehat antara pimpinan dan guru.

Di sisi lain, motivasi kerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. gaya Kepala sekolah yang mampu memberikan harus beradaptasi dengan era digital. penghargaan, kesempatan berkembang, dan dukungan moral akan menumbuhkan semangat kerja serta komitmen profesional di (Imamuddin, kalangan 2024). guru Pendekatan motivasional ini penting dalam menjaga stabilitas emosional dan produktivitas tenaga pendidik, terutama di lembaga madrasah yang menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya. Dalam konteks madrasah, kepala sekolah memiliki tantangan ganda: menjalankan fungsi administratif sekaligus spiritual. Kepala madrasah dituntut menjadi teladan moral, pengarah kegiatan keagamaan, serta fasilitator inovasi pembelajaran (Suryadi et al., 2024).

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengintegrasikan pendekatan

manajerial modern dengan nilai-nilai kepemimpinannya. Islam dalam Seiring perkembangan teknologi dan perubahan paradigma pendidikan, Kepemimpinan digital terbukti meningkatkan integrasi teknologi oleh guru dalam proses pembelajaran, terutama di sekolah dasar (Kasim & Surya, 2025). Hal ini relevan bagi kepala sekolah madrasah yang ingin mengembangkan literasi digital guru dalam pembelajaran abad ke-21. Tantangan eksternal seperti pandemi COVID-19 juga menguji kemampuan kepala sekolah dalam menjaga kinerja guru.

Pada masa pandemi, kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan empatik terbukti mampu menjaga semangat guru dan memastikan proses belajar tetap berjalan efektif (Hariyadi et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan empati adalah kunci keberhasilan kepemimpinan pendidikan di masa krisis.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja 2 kepemimpinan kepala sekolah juga guru sangat multidimensional dan 2 strategis.

Kepala sekolah yang mampu berperan sebagai motivator, supervisor, dan inovator akan menghasilkan guru yang berkinerja tinggi dan berkomitmen terhadap mutu pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana peran kepala sekolah di MI Madinatunnajah Kota Tangerang Selatan dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi kepemimpinan, motivasi, dan pembinaan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana peran kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di MI Madinatunnajah, Kota Tangerang Selatan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggambarkan realitas sosial dan dinamika kepemimpinan di lingkungan madrasah secara alami termasuk aspek supervisi, motivasi, bimbingan, serta interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru dalam konteks kerja sehari-hari (Wicoksono et al., 2022).

Data dikumpulkan melalui kombinasi teknik: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap informan kunci seperti kepala sekolah, guru senior dan guru baru, serta staf administratif yang terlibat dalam pengelolaan sekolah, dengan tujuan menggali persepsi mereka mengenai implementasi kepemimpinan, bentuk supervisi dan pembinaan, serta dampaknya terhadap komitmen dan profesionalisme guru (Ali & Susilawati, 2025).

Observasi partisipatif dilakukan dalam situasi sehari-hari, seperti saat supervisi kelas, rapat guru, dan kegiatan pembinaan atau pelatihan guru, untuk melihat langsung manifestasi praktik kepemimpinan dan interaksi kerja di madrasah. Dokumentasi meliputi dokumen resmi sekolah seperti perencanaan kerja, mencakup tiga tahap utama: (1) reduksi catatan supervisi, hasil evaluasi kinerja guru, dan rekaman kegiatan pengembangan profesi guru sebagai data pendukung untuk triangulasi dan verifikasi (Werdiningsih et al., 2022).

Instrumen peneliti sendiri penelitian sebagai adalah “human

instrument”, dibantu dengan pedoman wawancara semi-terstruktur dan format observasi yang dirancang berdasarkan indikator peran kepala sekolah seperti supervisi, bimbingan pemberian profesional, motivasi, serta pengembangan kultur kerja kolaboratif. Pedoman ini membantu memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan relevan dengan fokus penelitian, namun tetap memberi ruang bagi informan untuk menyampaikan pengalaman atau pandangan tambahan yang mungkin muncul secara spontan (Hafizhah Zahro', R., Muhammad Wildan, 2024).

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan model data memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan penelitian; data (2) sesuai penyajian tema data mendeskripsikan temuan dalam bentuk naratif yang sistematis, menggambarkan pola dan hubungan antar tema; dan (3) penarikan kesimpulan, dengan proses verifikasi melalui triangulasi sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) dan metode, serta refleksi berulang bersama informan untuk menghindari bias interpretasi (Wicoksono et al., 2022) Keabsahan dan kredibilitas

temuan dijaga dengan penerapan triangulasi data dan member check.

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber: kepala sekolah, guru, dan dokumen sekolah. Selain itu, peneliti juga melakukan validasi ulang hasil wawancara kepada informan terutama kepala sekolah dan guru untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan konteks dan pengalaman 2 interaktif dari Miles dan Huberman, nyata di lapangan (Fauzi et al., 2023) ; hanya akan mendeskripsikan praktik (Suryadi et al., 2024). Penelitian mengimplementasikan seluruh proses dalam rentang waktu tertentu dari persiapan instrumen, data, hingga analisis dan penulisan.

Persiapan meliputi pengurusan izin di MI Madinatunnajah, informan dan penjadwalan wawancara serta observasi. Proses pengumpulan data berlangsung bersamaan dengan kegiatan rutin madrasah agar kondisi yang diamati bersifat natural. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis, hasil penelitian disusun dalam bentuk laporan ilmiah sesuai kaidah penulisan jurnal dan siap diajukan. Dengan metode pelaksanaan ini,

diharapkan menghadirkan penelitian gambaran mengenai peran kepala sekolah baik sebagai supervisor, motivator, manajer, maupun fasilitator inovasi dalam meningkatkan kinerja guru aktual, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor ini pendukung maupun hambatan, sehingga dapat memberikan rekomendasi manajemen pengumpulan bagi pengembangan pendidikan di MI Madinatunnajah maupun madrasah lain di Indonesia.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam dunia pendidikan, khususnya dalam membentuk kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di MI Madinatunnajah Kota Tangerang Selatan, diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah menjalankan berbagai fungsi kepemimpinan yang mampu holistik di terencana, sistematis, berorientasi pada dan peningkatan kualitas kerja guru.

Upaya tersebut dilakukan melalui kegiatan pemberian supervisi motivasi, pembinaan akademik,

profesional, serta penciptaan iklim madrasah. Temuan penelitian tidak kerja yang kolaboratif dan partisipatif.

1. Kepala Sekolah sebagai Supervisor berorientasi pada perbaikan mutu Akademik Peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik Madinatunnajah Kota di MI Tangerang Selatan menjadi faktor sentral dalam peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

Supervisi dilakukan secara sistematis melalui kegiatan observasi kelas, pemantauan penyusunan perangkat ajar, serta pendampingan dalam pelaksanaan pembelajaran. Pendekatan supervisi ini tidak bersifat otoritatif, melainkan partisipatif dan reflektif, di mana kepala sekolah bersama guru mendiskusikan hasil pengamatan untuk menemukan solusi terhadap kendala pembelajaran.

Dengan demikian, supervisi akademik berfungsi sebagai profesional sarana guru, pengembangan bukan sekadar evaluasi administratif. Werdiningsih, et al. (2023) menegaskan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru melalui pendampingan

pembelajaran (Werdiningsih et al., 2023).

Dalam konteks pelaksanaan supervisi di kepala menciptakan MI Madinatunnajah, sekolah hubungan berupaya yang harmonis dengan guru agar proses supervisi tidak menimbulkan tekanan, tetapi justru menjadi motivasi untuk meningkatkan kemampuan pedagogik. Supervisi dilaksanakan dalam dua bentuk, yaitu supervisi individual dan kelompok. Supervisi individual difokuskan pada pembinaan guru berdasarkan hasil observasi langsung di kelas, sedangkan supervisi kelompok dilakukan melalui rapat guru, workshop internal, dan forum diskusi akademik.

Pendekatan ini selaras dengan pandangan Zulkifli (2023) yang menjelaskan bahwa efektivitas supervisi kepala sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan membangun komunikasi interpersonal dan hubungan kemitraan dengan guru dalam meningkatkan kinerja yang profesional (Hasan et al., 2023). Dengan pola komunikasi yang terbuka, guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa. Lebih lanjut,

pelaksanaan supervisi akademik di MI Madinatunnajah juga berorientasi pada pembinaan berkelanjutan yang disesuaikan dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan kompetensi guru.

Kepala sekolah secara aktif memberikan umpan balik, menyediakan bimbingan pedagogik, dan memfasilitasi pelatihan bagi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ali dan Susilawati (2025) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan supervisi berbasis reflektif dan berkelanjutan mampu meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengelola kelas serta mendorong peningkatan hasil belajar siswa (Ali & Susilawati, 2025).

Selain itu, pendekatan supervisi yang terintegrasi dengan kegiatan pengembangan profesional seperti lokakarya atau in-house training juga terbukti efektif memperkuat kompetensi guru dalam konteks pembelajaran abad ke-21 (Putra & Hendriani, 2022). Dengan demikian, supervisi akademik yang diterapkan kepala sekolah di MI Madinatunnajah tidak hanya menjadi alat kontrol kinerja, tetapi juga

instrumen transformasi mutu pendidikan di madrasah 2. Kepala Sekolah sebagai Motivator dan Penggerak Kinerja Guru Peran kepala sekolah sebagai motivator menjadi aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis di MI Madinatunnajah Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru mengakui bahwa kepala sekolah mampu menumbuhkan semangat kerja melalui pemberian dorongan moral, penghargaan terhadap prestasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi figur kepala sekolah mampu memperkuat inspiratif yang mendorong guru untuk bekerja secara profesional dan terhadap tugasnya.

Hal ini berkomitmen sejalan dengan penelitian Hafizhah dan Wildan (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menonjolkan motivasi intrinsik dan dukungan emosional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas guru di sekolah berbasis keagamaan (Hafizhah Zahro', R., Muhammad Wildan, 2024).

Motivasi yang diberikan kepala sekolah di MI Madinatunnajah tidak hanya bersifat verbal, tetapi juga diwujudkan dalam penghargaan konkret, bentuk seperti pemberian apresiasi dalam rapat sekolah, kesempatan pelatihan profesional, mengikuti dan pendelegasian tugas strategis kepada guru berprestasi. Praktik ini terbukti efektif meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab guru terhadap hasil kerjanya. menunjukkan Imamuddin bahwa (2024) pemberian motivasi kerja guru, karena menciptakan rasa bangga dan keinginan untuk terus memperbaiki kualitas mengajar (Imamuddin, 2024). Selaras dengan itu, Yudha, Siregar, dan Marpaung (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menghargai prestasi guru berdampak langsung pada meningkatnya etos kerja dan kepuasan profesional (Yudha et al., 2024).

Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai penggerak kinerja guru melalui komunikasi yang efektif dan motivasi kolektif. Dalam setiap 7 rapat atau kegiatan evaluasi, kepala sekolah berupaya mengajak guru berdialog mengenai tantangan yang

dihadapi dalam proses pembelajaran, sekaligus mencari solusi bersama.

Pendekatan partisipatif ini membuat guru merasa dilibatkan dan dihargai pendapatnya, sehingga menumbuhkan rasa tanggung keberhasilan jawab sekolah terhadap secara penghargaan dan kepercayaan oleh keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Sudarto dan Niron (2025), yang menjelaskan bahwa kepala sekolah yang membangun komunikasi interpersonal dan suasana kerja partisipatif mampu menumbuhkan motivasi internal guru dan meningkatkan performa pembelajaran (Sudarto & Maria Domica Niron, 2025). Lebih jauh, motivasi kepala sekolah juga terlihat dalam kemampuannya mengelola konflik dan menjaga stabilitas emosional guru.

Dalam Madinatunnajah, konteks kepala MI sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis guru, terutama ketika menghadapi tekanan pekerjaan atau perubahan kebijakan kurikulum. Sikap empatik dan pendekatan persuasif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan penuh kepercayaan. Fauzi, Maimun, dan Yasin (2023)

memperkuat temuan ini dengan menyebutkan bahwa kepala sekolah yang mengedepankan humanistik dan motivasi pemberdayaan emosional guru mampu meningkatkan performa serta mengurangi tingkat stres kerja (Fauzi et al., 2023).

Dengan demikian, kepala sekolah sebagai motivator tidak hanya berfungsi memberikan dorongan semangat, tetapi juga membangun ketahanan emosional dan komitmen kerja guru dalam jangka panjang. 3. Kepala Sekolah sebagai Fasilitator Pengembangan Profesional Guru Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai fasilitator dalam pengembangan profesional guru, khususnya dalam kompetensi membangun pedagogik dan profesional yang berkesinambungan. Di MI Madinatunnajah, kepala sekolah secara aktif menginisiasi berbagai kegiatan peningkatan kapasitas guru, seperti pelatihan internal, lokakarya pembelajaran berbasis digital, dan pendampingan penyusunan perangkat ajar yang inovatif. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan guru mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kurikulum yang dinamis serta kebutuhan peserta didik di era sekolah

dan meningkatkan kolaborasi teknologi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ali dan Susilawati (2025) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah yang menjalankan perannya sebagai fasilitator pembelajaran akan mendorong peningkatan kemampuan guru dalam menerapkan strategi pengajaran yang kreatif dan efektif (Ali & Susilawati, 2025). Kepala berorientasi sekolah yang pada pengembangan sumber daya manusia pendidikan juga memperlihatkan kemampuan manajerial yang adaptif terhadap perubahan lingkungan belajar.

Upaya kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru di MI Madinatunnajah dilakukan kolaboratif, didorong melalui pendekatan di mana setiap guru untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Kepala sekolah menyediakan ruang reflektif bagi mendiskusikan keberhasilan pembelajaran. guru tantangan dalam Pendekatan untuk dan proses ini antarguru. Fauzi, Maimun, dan Yasin (2023) menegaskan bahwa kepala sekolah yang memfasilitasi kegiatan pengembangan profesional berbasis kolaborasi mampu meningkatkan

kepercayaan diri dan inovasi guru dalam mengelola pembelajaran (Fauzi et al., 2023).

Selain itu, Wicoksono, Yusrizal, dan Usman (2022) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pengembangan mendukung profesional berkontribusi signifikan guru terhadap peningkatan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan (Wicoksono et al., 2022). Dengan pengembangan demikian, profesional yang difasilitasi secara sistematis menjadi landasan bagi terwujudnya pembelajaran berkualitas di madrasah.

Lebih lanjut, kepala sekolah juga berperan dalam menghubungkan guru dengan sumber daya eksternal yang relevan, seperti lembaga pelatihan, universitas, dan organisasi profesi guru memperkuat komunitas belajar di Dukungan terhadap partisipasi guru dalam kegiatan seminar dan pendidikan membangun iklim kerja yang kondusif berkelanjutan menunjukkan komitmen kepala sekolah terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik. Hal ini selaras dengan pendapat Suryadi, Bastian, dan Nurfaishal (2024) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang aktif menjalin kemitraan

eksternal untuk mendukung pelatihan guru dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dan komitmen kerja (Suryadi et al., 2024).

Di MI Madinatunnajah, kepala sekolah juga menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat bagi guru sebagai bagian dari budaya kerja sekolah. Dengan demikian, fungsi kepala sekolah sebagai fasilitator tidak hanya terbatas pada penyediaan sarana pelatihan, tetapi juga mencakup pembentukan mindset guru agar terus belajar dan berinovasi perkembangan zaman. sesuai Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Positif Kepala Madinatunnajah Selatan sekolah Kota berperan sentral di MI Tangerang dan budaya sekolah yang positif. Berdasarkan hasil observasi, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang terbuka, komunikatif, dan berorientasi pada kolaborasi. Guru diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, berdiskusi mengenai pembelajaran, serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan sekolah.

Lingkungan yang demokratis ini menciptakan rasa saling percaya antara kepala sekolah dan guru, sehingga mendorong kolektif.

peningkatan kinerja Hal ini sejalan dengan pendapat Sudarto dan Niron (2025), yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang positif, dikembangkan melalui kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen dan kinerja guru (Sudarto & Maria Domica Niron, 2025).

Iklim kerja positif juga tercermin dari sikap kepala sekolah yang mampu menyeimbangkan antara ketegasan dan dalam empati dalam menjalankan perannya. Dalam wawancara dengan guru-guru secara konsisten menanamkan nilai MI Madinatunnajah, mereka menyatakan bahwa kepala sekolah berupaya membangun suasana kerja yang nyaman dan harmonis, tanpa mengabaikan Pendekatan disiplin profesional. kepemimpinan yang humanis ini membuat guru merasa dihargai sebagai mitra kerja, bukan bawahan.

Nuryadi Penelitian dan serupa Suyatno oleh (2023) mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menumbuhkan iklim emosional positif dan komunikasi interpersonal yang sehat mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas guru

terhadap lembaga pendidikan (Nuryadi & Suyatno., 2023). Dengan demikian, budaya saling menghargai dan keterbukaan menjadi fondasi utama dalam penguatan etos kerja di madrasah.

Lebih lanjut, kepala sekolah juga berperan sebagai agen perubahan dalam membangun budaya sekolah yang berorientasi pada mutu dan inovasi. Di nilai integritas, kerja sama, dan tanggung jawab melalui kegiatan rutin seperti apel pagi, refleksi mingguan, dan rapat koordinasi. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat disiplin, tetapi juga menanamkan budaya kerja positif yang menjadi identitas sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil pendapat Handayani dan Muslim (2024), yang menegaskan bahwa kepala sekolah yang berhasil membangun budaya organisasi kolaborasi berbasis dan inovasi nilai nilai mampu meningkatkan semangat kerja guru serta menciptakan lingkungan belajar yang produktif (Handayani & Muslim, 2024).

Budaya organisasi yang kuat menjadi pembeda utama antara sekolah yang stagnan dan sekolah yang terus berkembang. Kepala sekolah juga memastikan agar

budaya kerja positif di MI Madinatunnajah diterapkan secara berkelanjutan melalui keteladanan dan konsistensi perilaku. Guru melihat MI Madinatunnajah, kepala sekolah kepala sekolah bukan hanya sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga peningkatan kinerja guru. Salah satu sebagai panutan dalam sikap kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap visi sekolah.

Peran keteladanan ini memiliki efek psikologis yang besar terhadap motivasi dan kinerja guru. Fahmi, Nasution, dan Isnaini (2022) menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah dalam menegakkan budaya kerja disiplin dan profesionalisme berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas serta tanggung jawab guru terhadap tugasnya (Fahmi et al., 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan budaya sekolah yang positif berpengaruh langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru keberlanjutan madrasah.

Tantangan dan Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Dalam pelaksanaan perannya, kepala sekolah di MI Madinatunnajah

menghadapi berbagai tantangan yang berpengaruh terhadap tantangan utama adalah keterbatasan waktu kepala di melaksanakan sekolah supervisi untuk secara menyeluruh, mengingat banyaknya tanggung jawab administratif dan kegiatan eksternal yang harus dijalankan.

Selain itu, masih terdapat guru yang kurang responsif terhadap inovasi pembelajaran dan pelatihan profesional. Faktor ini disebabkan oleh perbedaan tingkat kesiapan individu dalam menerima perubahan dan adaptasi teknologi pendidikan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Suryadi, Bastian, dan Nurfaizal (2024) yang menunjukkan bahwa beban administratif dan resistensi terhadap perubahan signifikan merupakan dalam hambatan implementasi kepemimpinan efektif di sekolah (Suryadi et al., 2024).

D.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru di MI Madinatunnajah 2 Kota terhadap kinerja guru dan hasil belajar, Tangerang Selatan. Kepala sekolah

tidak hanya dibangun melalui komunikasi terbuka, berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor, motivator, fasilitator, dan pembentuk budaya kerja yang berorientasi pada mutu pendidikan.

Melalui supervisi akademik yang terencana dan reflektif, kepala sekolah membantu guru meningkatkan kompetensi profesionalisme pedagogik mereka dan dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif. Kegiatan pembinaan yang dilakukan berkontribusi secara berkelanjutan langsung terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan inovasi guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang humanis dan partisipatif terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan madrasah. Kepala sekolah memberikan motivasi, penghargaan, serta dukungan moral kepada guru, yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan loyalitas terhadap keteladanan, dan kebersamaan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah berperan

sebagai penggerak utama dalam membentuk karakter, profesionalisme, dan etos kerja tenaga pendidik.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah seperti keterbatasan waktu, fasilitas, dan sumber daya manusia diatasi melalui strategi kepemimpinan adaptif dan kolaboratif. Kepala sekolah memanfaatkan kerja sama internal antar guru serta kemitraan eksternal dengan lembaga lain untuk memperkuat pelatihan profesional dan guru. pengembangan Implikasi dari kepemimpinan kepala sekolah ini tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kinerja guru, terwujudnya tetapi mutu juga pada pendidikan madrasah yang unggul, berdaya saing, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor 2 kunci lembaga. Budaya organisasi yang dalam mendukung keberlanjutan peningkatan kualitas Handayani, S., & Muslim, A. (2024). pendidikan di MI Madinatunnajah dan pendidikan Islam lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, E. Y., & Susilawati, D. (2025). Principal Leadership Style on Teacher Performance in Elementary School Environment. 12.
- Fadilah, S., & Nurhasanah, N. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan dalam mutu pembelajaran di sekolah dasar.
- Fahmi, M., Nasution, F., & Isnaini, R. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama.
- Fauzi, I., Maimun, A., & Yasin, A. F. (2023). Principal Leadership in the "Program Sekolah Penggerak" to Improve Teacher Performance. Hafizhah, R., & Wildan, M. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru. Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies,.
- Hafizhah Zahro', Wildan, A. R., Muhammad (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah Umum dan Madrasah. Budaya organisasi dan inovasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. Equity In Education Journal, 5(1), 1–6.
- Hasan, M. R. D., Hanafi, I., & Eliana, E. (2023). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN EFIKASI GURU SEKOLAH DASAR.
- Imamuddin, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 5(4), 6254–6261.
- Jabar, C. S. A., & Susilo, T. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 1(2), 181–195.
- Kasim, M., & Surya, P. (2025). Dampak Kepemimpinan Digital 12 Sekolah terhadap Kepala Integrasi Teknologi Guru di Sekolah Dasar. Jurnal 2 Pendidikan Dan Kebudayaan, 10(1), 1–18.
- Kota Pekanbaru. Nuryadi, H., & Suyatno. (2023). Iklim kerja positif dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
- Putra, J., & Hendriani, S. (2022). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU. 1. PROFESIONAL
- Setiyono, A., & Kurniawati, S. (2023). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

- Sudarto, & Maria Domica Niron. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 8(1), 140–149.
- Suryadi, Bastian, A., & Nurfaishal, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Werdiningsih, T. A., Murniati, N. A. N., & Soedjono, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengaruh Instruksional Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2).
- Werdiningsih, T. A., Nyoman M, N. A., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.
- Wicoksono, D. F., Y., & Usman, N. (2022). The Managerial Leadership of Principal in Improving the Teachers` Performances.
- Yudha, S., Siregar, N. A. M., & Marpaung, A. R. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Swasta Al Azhar Medan (Vol. 4).