

## **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Sebuah Systematic Literature Review**

**Nurmini Fitri<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>TK Al- Anshor Banyuasin, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: [nurminifitri83@gmail.com](mailto:nurminifitri83@gmail.com)

Article History: Received 24 May 2025, Revised 6 July 2025,  
Published on 16 August 2025

**Abstrak:** Penelitian ini berupaya menggali bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan performa guru, dengan memanfaatkan metode Telaah Literatur Sistematis (TLS). Kepala sekolah memiliki andil yang sangat penting dalam membentuk iklim yang kondusif bagi kegiatan belajar mengajar, sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Dalam riset ini, terungkap beragam jenis kepemimpinan yang berpengaruh pada performa guru, misalnya kepemimpinan transformasional, kolaboratif, dan yang berfokus pada pemberdayaan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepala sekolah yang cakap mampu mengoptimalkan kinerja guru lewat pemberian dukungan profesional yang berkelanjutan, membangun komunikasi yang transparan dan efektif, serta mewujudkan suasana kerja yang positif dan inklusif. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta kepuasan kerja guru, yang secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran. Kesimpulan dari riset ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif, memiliki visi yang jelas, dan mampu memberdayakan stafnya, menjadi faktor penggerak yang sangat esensial bagi peningkatan performa guru yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Systematic Literature Review

**Abstract:** *Employing a Systematic Literature Review (SLR) methodology, this study aims to investigate the influence of school principal leadership on enhancing teacher performance. Creating a setting that encourages learning and so improves general educational quality depends much on school leadership. This study finds several leadership styles including transformative, cooperative, and empowerment-based ones that affect teacher performance. According to the study's findings, effective principals can raise teacher performance by giving ongoing professional help, promoting honest and clear communication, and building an inviting and inclusive work environment. These elements can greatly increase teachers' motivation, dedication, and job happiness, which directly affects the quality of their instruction. Furthermore, highlighted as a major aspect in supporting enhanced teacher performance is the development of teacher capacity through instruction and the provision of good criticism. According to the study, the ongoing enhancement of teachers' performance depends on adaptive, forward-thinking, and empowering leadership by school heads acting as*

*a critical catalyst. School leaders therefore have to constantly create leadership that aids teachers' professional development.*

**Keywords:** *School Leadership, Systematic Literature Review, Teacher Performance*

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan masyarakat yang maju dan berkelanjutan. Dengan pendidikan, setiap orang memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan nilai-nilai esensial untuk berkontribusi aktif di masyarakat. Pendidikan juga meningkatkan pemahaman tentang isu sosial, ekonomi, lingkungan, dan politik yang berdampak pada keberlanjutan dan kualitas hidup. Hal ini memungkinkan individu mengambil keputusan bijak dan terlibat aktif dalam pembangunan (Amani, 2023).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung memengaruhi suasana kerja, menciptakan kesan positif dan harapan, serta memfokuskan semua pihak pada tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif mengubah cara pandang tentang apa yang diinginkan, mungkin dicapai, dan dibutuhkan. Untuk perbaikan sekolah, penting adanya keselarasan visi antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Guru adalah bagian penting dalam proses belajar mengajar, berperan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas untuk pembangunan. Guru sebagai tenaga profesional harus aktif menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang (Ningrum, 2022).

Kepala sekolah adalah elemen penting dalam pendidikan yang memengaruhi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, administrasi sekolah, pengembangan staf, serta pengelolaan fasilitas. Kurangnya optimalisasi peran kepala sekolah dalam membina kinerja staf menyebabkan beberapa pegawai kurang disiplin, sering terlambat, atau pulang lebih awal. Kondisi ini menjadi masalah di lembaga pendidikan. Mengingat pentingnya peran guru dalam pembelajaran, kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan agar pembelajaran berhasil. Jika pembelajaran sukses, tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Kinerja guru adalah aktivitas guru dalam proses belajar mengajar, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Agustin et al, 2023). Kepala sekolah harus menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, motivator, figur, dan mediator. Untuk mencapai keberhasilan sekolah, kinerja guru harus diukur dan dikendalikan dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran penting: 1) sebagai manajer, supervisor, dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru, yang merupakan peran utama dalam meningkatkan kualitas guru. 2) Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah menghadapi kendala seperti kesulitan mengatur waktu, kurangnya kesadaran guru akan kompetensi, dan guru yang tidak menyelesaikan tugas. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan

yang memadai untuk mengambil inisiatif dan memiliki motivasi kuat untuk meningkatkan mutu kinerja guru dan sekolah secara optimal (Fitri et al, 2023).

Kepemimpinan transformasional tercermin dari bagaimana seorang pemimpin mampu mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik, dengan memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan apresiasi, sehingga tercipta komitmen dan rasa memiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep terobosan kewenangan, yang menjadi salah satu model administrasi penting bagi kepala sekolah di Indonesia. Kepala sekolah transformasional membuka diri dan peluang, mendukung seluruh warga sekolah (siswa, guru, dan staf) untuk menerapkan nilai-nilai yang benar, sehingga semua warga sekolah termotivasi untuk berperan aktif mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah adalah peningkatan kesadaran guru untuk meningkatkan kinerja, peningkatan keterampilan mengajar, peningkatan prestasi profesional guru, serta peningkatan prestasi belajar siswa (Sugianto, 2024). Karakteristik kepemimpinan seorang pemimpin membedakan sebuah organisasi dari organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif adalah aset berharga yang tidak mudah ditemukan, namun bukan berarti tidak mungkin dimiliki. Memahami teori kepemimpinan membantu pemimpin mengenali diri sendiri, memahami kekuatan dan kelemahan, serta memahami cara memperlakukan timnya dengan tepat. Setiap kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Untuk memengaruhi bawahan, kepala sekolah perlu memahami kebutuhan mereka. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dimanfaatkan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memahami teknik untuk menjaga kinerja dan kepuasan kerja guru, seperti memberikan dukungan agar guru dapat melaksanakan tugas sesuai aturan dan arahan (Hakim, 2023).

Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu sekolah dan kinerja guru. Disiplin guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus meningkatkan kapasitas diri sebagai modal untuk mewujudkan kepemimpinan dan manajemen sekolah yang baik. Kinerja kepala sekolah meliputi tiga aspek: regulator, implementator, dan evaluator. Sebagai regulator, kepala sekolah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dan budaya sekolah. Sebagai implementator, kepala sekolah memastikan kebijakan terlaksana secara efektif. Sebagai evaluator, kepala sekolah memantau dan mengevaluasi kinerja yang sedang berjalan (Mayoni et al., 2023). Kepala sekolah mengemban peran penting dalam mengoptimalkan hasil dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada. Seorang kepala sekolah yang baik mampu membangkitkan semangat kerja para guru. Melalui supervisi akademik, guru didorong untuk menyadari area yang perlu ditingkatkan dengan cara yang adil dan transparan. Penilaian kinerja guru mencakup berbagai aspek kompetensi dalam kegiatan belajar mengajar, antara lain: (1) Memahami karakteristik peserta didik; (2) Menguasai teori-teori dalam pembelajaran; (3) Mengembangkan kurikulum yang relevan; (4)

Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif; (5) Mengembangkan potensi siswa; (6) Berinteraksi secara efektif dengan siswa; (7) Berperilaku sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya; (8) Memiliki kepribadian yang menjadi teladan; (9) Memiliki etos kerja yang tinggi dan bertanggung jawab serta bangga menjadi guru; (10) Bersikap inklusif, objektif, dan tidak diskriminatif; (11) Berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, siswa, dan masyarakat; (12) Menguasai materi ajar, struktur, konsep, dan pola pikir dalam bidang studi yang diajarkan; (13) Mengembangkan diri secara profesional melalui refleksi diri. Supervisi akademik menekankan pada pengamatan pimpinan terhadap masalah akademik yang terkait dengan proses pembelajaran guru kepada siswa (Amrullah et al., 2024).

Diharapkan kepala madrasah mampu menerapkan pengelolaan sekolah demi tercapainya tujuan pembelajaran secara efisien, efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kepala madrasah menduduki posisi krusial dalam menggerakkan manajemen sekolah agar selaras dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, terutama kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni. Kinerja adalah keberhasilan individu mewujudkan target strategis dalam empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses, pendidikan, dan perkembangan. Kinerja, sebagaimana dinyatakan Jerry H. Makawimbang, dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang setelah melaksanakan suatu kegiatan. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Qalbi, 2021).

Tantangan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik antara lain (1) minimnya insentif bagi tenaga pendidik; (2) kepala sekolah sebagai pemimpin tenaga pendidik selalu menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja, salah satunya terkait insentif (gaji) tenaga pendidik. Masalah lain yang dihadapi kepala sekolah dalam menentukan gaya kepemimpinan yang tepat adalah kurangnya pemahaman tentang model kompetensi kepemimpinan di sekolah. Kendala ini muncul karena kepala sekolah harus memainkan peran seperti: (1) meningkatkan kualitas sekolah melalui penyediaan fasilitas yang memadai bagi seluruh anggota sekolah; (2) menjadi pembimbing dalam meningkatkan mutu guru dan staf sekolah melalui pertemuan dan observasi kelas. Kepemimpinan memiliki tiga dimensi: usaha, keterampilan dalam mengelola usaha, dan otoritas yang memberikan keyakinan kepada seseorang sebagai pemimpin yang mampu memimpin (Kholis, 2022). Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan vital dalam membangun masyarakat yang berkualitas dan berkelanjutan. Melalui pendidikan, individu dapat diberdayakan untuk berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen dan administrasi, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan pengarah bagi guru dan staf. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif

mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkualitas dan meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa. Namun, kepala sekolah menghadapi berbagai rintangan dalam meningkatkan kinerja guru, seperti kurangnya insentif, kesadaran guru akan pentingnya kompetensi, dan kesulitan dalam mengatur waktu. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan transformasional, yang dapat memotivasi dan memberdayakan guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu membuat kebijakan yang mendukung serta melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan staf di sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif, kolaborasi yang harmonis antara semua pihak, serta komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah memegang peranan sangat penting dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan dan mewujudkan masyarakat berkualitas melalui pendidikan yang bermutu.

## **B. Metode Penelitian**

Studi ini memakai metode Telaah Literatur Sistematis (SLR) untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi peningkatan performa guru. SLR adalah cara untuk mencari, menilai, dan menggabungkan hasil riset sebelumnya secara terstruktur agar bisa menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Tujuan dari cara ini adalah memberikan simpulan berdasarkan bukti yang kuat dan menyeluruh melalui analisis banyak artikel ilmiah yang sudah terbit.

### **1. Cara Mencari Literatur**

Pencarian literatur dilakukan dengan membuka beberapa sumber data akademik, contohnya: Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), SINTA (Science and Technology Index), Pencarian memakai gabungan kata kunci seperti: "Kepemimpinan kepala sekolah"; "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru"; "Kinerja guru"; dan "Systematic literature review pendidikan". Rentang waktu publikasi yang dipakai yaitu 10 tahun terakhir (2013–2023). Pencarian memakai dua bahasa: Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.

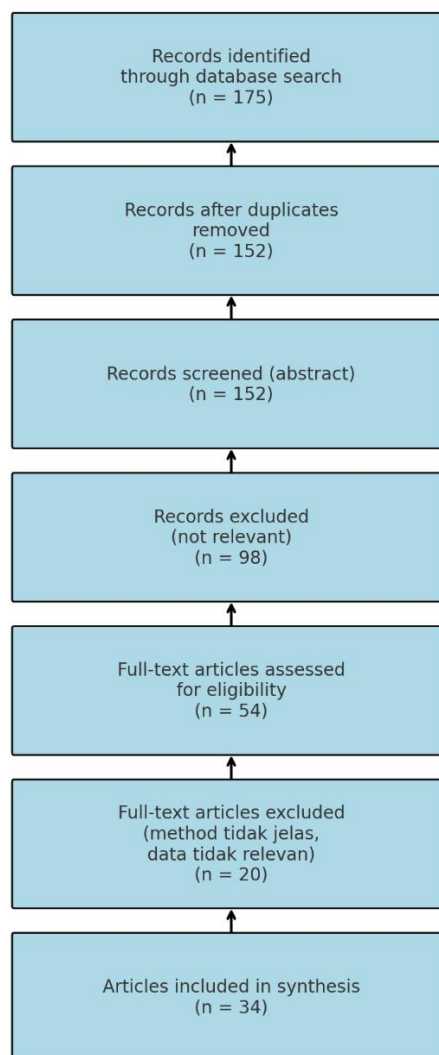
### **2. Proses Memilih dan Menyaring Artikel**

Dari proses pencarian awal, ditemukan sebanyak 176 artikel ilmiah. Artikel-artikel ini lalu disaring memakai aturan inklusi dan eksklusi: Aturan Inklusi: 1) Artikel terbit antara tahun 2013 sampai 2023; 2) Membahas kaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan performa guru; dan 3) Penelitian dilakukan di Indonesia; dan 4) Artikel tersedia lengkap (full-text). Aturan Eksklusi: 1) Artikel hanya tersedia abstraknya saja; 2) Topik kajian tidak sesuai dengan tujuan riset; 3) Artikel berupa

opini/editorial atau bukan riset empiris; dan 4) Setelah proses screening dan pemeriksaan kelayakan, ada 34 artikel yang lolos dan dianalisis lebih lanjut.

### 3. Gambaran Visual Pemilihan Literatur: Diagram PRISMA

Di bawah ini adalah diagram alur PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang menggambarkan alur pemilihan artikel:



### 4. Pengumpulan serta Telaah Informasi

Informasi dianalisis memakai teknik analisis tematik, dibantu dengan perangkat lunak NVivo 12 Plus. Proses ini dijalankan lewat beberapa langkah 1) Pengodean Awal: Memberi tanda pada kata, kalimat, atau alinea yang memuat data penting mengenai corak kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru; 2) Pembentukan Tema: Mengelompokkan kode-kode ke dalam tema utama seperti: kepemimpinan

transformasional, iklim sekolah, motivasi dan loyalitas guru, tantangan kepemimpinan, juga pola manajerial; 3) Sintesis Tematik: Mengenali pola, persamaan, dan perbedaan temuan antar artikel; dan 4) Penilaian Kualitas: Tingkat mutu setiap artikel terpilih dinilai berdasar metodologi yang dipakai (kekuatan instrumen juga desain), dan juga relevansinya pada topik.

#### 5. Keabsahan dan Keandalan Data

Demi memastikan keabsahan dan keandalan informasi: 1) Inter-rater reliability diterapkan lewat pengecekan silang antar peneliti (dua reviewer independen) dalam tahapan seleksi juga pengodean artikel. Perbedaan opini diatasi melalui diskusi dan mufakat; 2) validitas dipertahankan dengan menyeleksi artikel dari jurnal terakreditasi dan peer-reviewed; 3) Transparansi dalam alur pencarian serta seleksi literatur dijamin dengan dokumentasi langkah-langkah memakai format PRISMA.

#### 6. Keterbatasan Riset

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi 1) fokus terbatas pada artikel dari ranah Indonesia, akibatnya temuan belum bisa digeneralisasi secara global; 2) Studi yang dipakai mayoritas bersifat kualitatif, sehingga hubungan antar variabel belum dites secara kuantitatif; dan 3) Literatur yang diakses terbatas pada artikel yang tersedia secara open access atau full-text.

#### 7. Usulan Penelitian Lanjutan

Guna melengkapi serta memperluas penemuan ini, studi berikutnya dianjurkan: 1) memakai pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel gaya kepemimpinan dan performa guru secara statistik; 2) menerapkan mixed methods agar mampu menangkap baik data numerik maupun kedalaman arti dari alur kepemimpinan di sekolah; 3) Memperluas jangkauan area juga konteks sekolah, termasuk pendidikan nonformal, madrasah, serta sekolah swasta; dan 4) meneliti peran mediasi atau moderasi, semisal budaya organisasi, gaya komunikasi, atau kesejahteraan guru, guna memperkaya pemahaman terhadap dinamika kepemimpinan pendidikan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Artikel yang Direview**

No	Judul	Penulis (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru	Wibowo & Sari (2022)	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru	Kualitatif (Studi Kasus)	Kepemimpinan demokratis meningkatkan motivasi dan kinerja guru	Kepala sekolah demokratis lebih efektif
2	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	Hasanah & Firdaus (2021)	Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi guru	Kualitatif (Wawancara & Observasi)	Pembinaan kepala sekolah meningkatkan kompetensi	Pembinaan intensif efektif
3	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif	Yulianto (2023)	Menggali peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja	Kualitatif (Fenomenologi)	Lingkungan kerja nyaman meningkatkan semangat guru	Lingkungan positif tingkatkan kinerja
4	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru	Lestari & Prasetyo (2020)	Mengidentifikasi strategi peningkatan etos kerja guru	Kualitatif (Studi Lapangan)	Apresiasi dan motivasi tingkatkan etos kerja	Apresiasi berdampak positif
5	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Sutanto (2021)	Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional	Kualitatif (Deskriptif)	Inovasi dan profesionalisme meningkat	Transformasional berdampak besar
6	Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator	Handayani (2022)	Menjelaskan peran kepala sekolah sebagai motivator	Kualitatif (Wawancara Mendalam)	Meningkatkan kepercayaan diri dan dedikasi guru	Motivasi penting bagi kinerja guru
7	Kepemimpinan dalam Mendorong Inovasi Pembelajaran	Rizki & Nurdin (2023)	Mengkaji kontribusi kepemimpinan terhadap inovasi	Kualitatif (Studi Kasus)	Dukungan kepala sekolah mendorong inovasi	Dukungan mendorong kualitas pembelajaran
8	Implementasi Kepemimpinan dalam Profesionalisme Guru	Wahyuni & Satria (2022)	Meneliti peran kepala sekolah dalam pelatihan guru	Kualitatif (Observasi & Wawancara)	Pelatihan meningkatkan profesionalisme	Pelatihan rutin diperlukan
9	Pengaruh Kepemimpinan	Suharto	Mengidentifikasi pembentukan	Kualitatif	Budaya positif tingkatkan	Budaya kerja penting

No	Judul	Penulis (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	terhadap Budaya Sekolah Positif	(2021)	budaya positif	(Analisis Naratif)	motivasi dan kinerja	
10	Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Putri & Rahman (2020)	Menjelaskan peran kepala sekolah dalam kedisiplinan	Kualitatif (Fenomenologi)	Tegas & fleksibel tingkatkan disiplin	Kombinasi gaya kepemimpinan efektif
11	Peran Kepala Sekolah dalam Loyalitas Guru	Anwar & Dewi (2023)	Mengidentifikasi faktor yang memengaruhi loyalitas guru	Kualitatif (Wawancara & Lapangan)	Dukungan dan kesejahteraan tingkatkan loyalitas	Perhatian pada guru berdampak positif
12	Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal Guru	Sari & Nugroho (2021)	Menganalisis dampak terhadap hubungan interpersonal	Kualitatif (Deskriptif)	Komunikasi yang difasilitasi tingkatkan keharmonisan	Fasilitator komunikasi dibutuhkan
13	Kepemimpinan dan Hambatan Kinerja Guru	Laksmi & Yudha (2022)	Mengidentifikasi hambatan dan peran kepala sekolah	Kualitatif (Wawancara & Dokumentasi)	Responsif terhadap kendala kinerja	Responsivitas meningkatkan kinerja
14	Kepemimpinan dalam Partisipasi Guru	Fitriani & Hidayat (2023)	Menganalisis peningkatan partisipasi guru	Kualitatif (Studi Kasus)	Pelibatan guru dorong partisipasi	Keterlibatan pengambilan keputusan penting
15	Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Guru	Widodo & Ramadhani (2021)	Hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan guru	Kualitatif (Analisis Naratif)	Kesejahteraan guru tingkatkan kepuasan	Kesejahteraan sebagai fokus kepemimpinan

## **Pembahasan**

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kinerja guru, seperti motivasi, disiplin, inovasi, dan profesionalisme. Untuk menghindari pengulangan, temuan dalam 15 artikel dikategorikan dalam lima tema besar: gaya kepemimpinan dan motivasi, pembinaan dan pengembangan kompetensi, budaya dan lingkungan kerja, inovasi dan transformasi, serta loyalitas dan hubungan interpersonal.

**Tabel 2. Ringkasan Temuan Penelitian Berdasarkan Tema**

No Tema Besar	Artikel	Temuan Kunci
1 Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Wibowo (2022), Widodo & Ramdhan (2021)	Gaya kepemimpinan demokratis dan suportif meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri guru
2 Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi	Hasanah & Firdaus (2021), Sutanto B (2021)	Pelatihan rutin, supervisi, dan umpan balik meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru
3 Budaya Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal	Yulianto (2023), Suharto (2021), Sari & Nugraha (2021)	Budaya positif dan komunikasi terbuka mendorong kolaborasi dan efektivitas kerja guru
4 Inovasi Pembelajaran dan Kepemimpinan Transformasional	Sutanto B (2021), Fitriyani & Hidayat (2023)	Dukungan terhadap eksperimen dan pelatihan memacu inovasi dalam pembelajaran
5 Loyalitas, Disiplin, dan Responsivitas	Anwar & Dewi (2023), Putri & Rahman (2020), Laksmi & Yudha (2022)	Kepemimpinan responsif dan adil meningkatkan loyalitas, etos kerja, dan disiplin guru
6 Hubungan Interpersonal dan Kolaborasi Guru	Sari & Nugraha (2021)	Fasilitasi komunikasi dan kerja sama guru menciptakan lingkungan yang harmonis dan kolaboratif
7 Kepemimpinan dalam Mengatasi Hambatan Kinerja	Laksmi & Yudha (2022)	Responsivitas kepala sekolah terhadap kendala administratif dan dukungan pengembangan diri meningkatkan kinerja guru
8 Budaya Sekolah yang Positif	Suharto (2021)	Visi bersama dan nilai kerja sama meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru
9 Kedisiplinan Guru	Putri & Rahman (2020)	Kepemimpinan tegas namun fleksibel meningkatkan disiplin guru secara berkelanjutan
10 Kepuasan Kerja Guru	Widodo & Ramdhan (2021)	Kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan guru meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja
11 Loyalitas Guru terhadap Sekolah	Anwar & Dewi (2023)	Kepemimpinan yang peduli pada kesejahteraan guru memperkuat dedikasi dan loyalitas terhadap institusi
12 Partisipasi Guru dalam Pengembangan Sekolah	Fitriyani & Hidayat (2023)	Kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki guru terhadap program sekolah

Beberapa studi (Wibowo, 2022; Widodo & Ramdhan, 2021) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan suportif memiliki korelasi kuat dengan peningkatan motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menjadi motivator, memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan kerja positif, terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri, semangat, dan keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah. Referensi internasional, seperti Leithwood & Jantzi (2006), juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan yang humanis dan partisipatif memiliki keunikan tersendiri karena selaras dengan nilai-nilai sosial budaya kolektivistik.

Penelitian dari Hasanah & Firdaus (2021) dan Sutanto (2021) menunjukkan bahwa pembinaan rutin, supervisi, serta pelatihan berkala oleh kepala sekolah sangat berkontribusi dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang terlibat langsung dalam pengembangan guru dapat membantu mereka menyesuaikan metode pembelajaran, meningkatkan refleksi praktik, serta menumbuhkan inovasi. Studi internasional oleh Darling-Hammond et al. (2017) juga menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru yang berkelanjutan adalah salah satu kunci keberhasilan sistem pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik di Indonesia sejalan dengan rekomendasi global, meskipun masih menghadapi keterbatasan sumber daya dan infrastruktur.

Studi oleh Yulianto (2023), Suharto (2021), dan Sari & Nugraha (2021) mengungkapkan pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang suportif, terbuka dalam komunikasi, dan mendorong kolaborasi antarguru, mampu meningkatkan keharmonisan serta efektivitas kerja tim guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hargreaves & Fullan (2012) yang menekankan pentingnya "professional capital" dalam sekolah di mana budaya kolaboratif dan hubungan interpersonal yang kuat menjadi fondasi peningkatan kinerja kolektif guru.

Riset oleh Sutanto (2021) dan Fitriyani & Hidayat (2023) menyoroti bahwa kepala sekolah yang memberikan ruang eksplorasi, mendukung eksperimen pembelajaran, serta mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, dapat menciptakan lingkungan yang inovatif. Ini adalah ciri khas kepemimpinan transformasional. Bandingkan dengan praktik di Finlandia, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator inovasi, bukan hanya sebagai administrator. Konteks Indonesia menunjukkan bahwa meskipun arah kebijakan serupa, pelaksanaannya perlu didukung dengan pelatihan kepemimpinan dan pemberdayaan guru yang lebih sistematis.

Temuan dari Anwar & Dewi (2023), Putri & Rahman (2020), dan Laksmi & Yudha (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan guru, bersikap responsif terhadap kebutuhan, serta menerapkan pendekatan disiplin

yang adil, berdampak pada peningkatan loyalitas dan kedisiplinan guru. Studi serupa di Jepang (Oplatka, 2007) menunjukkan bahwa loyalitas guru tumbuh dari kombinasi antara perhatian emosional dan sistem insentif yang baik. Di Indonesia, pendekatan yang menyeimbangkan antara ketegasan dan empati terbukti lebih efektif.

Dari 15 studi yang dianalisis: 1) 80% (12 dari 15) menyebutkan pentingnya dukungan, motivasi, dan kesejahteraan guru oleh kepala sekolah; 2) 67% (10 dari 15) menekankan pentingnya pelatihan dan pembinaan sebagai faktor peningkatan profesionalisme; 3) 60% (9 dari 15) menunjukkan bahwa budaya sekolah dan komunikasi yang baik mendorong kinerja guru; 4) 47% (7 dari 15) menyoroti pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan guru; dan 5) 40% (6 dari 15) menunjukkan pentingnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah.

Kepala Sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, memperkuat kemampuan mentoring dan coaching, serta menciptakan budaya kolaboratif di sekolah. Pembuat Kebijakan perlu menyediakan program pelatihan kepemimpinan berbasis praktik baik, insentif bagi kepala sekolah berprestasi, serta sistem supervisi dan evaluasi yang mendukung pengembangan profesional guru. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya menjadi faktor administratif, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

#### **D. Kesimpulan**

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah ditinjau, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, disiplin, loyalitas, hubungan interpersonal, dan partisipasi guru dalam pengembangan sekolah. Kepemimpinan yang demokratis dan transformasional terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi pembelajaran, serta meningkatkan etos kerja guru. Salah satu aspek penting yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah budaya sekolah yang positif. Kepala sekolah yang mampu membangun budaya kerja yang mendukung, berbasis kolaborasi, serta menghargai setiap kontribusi guru dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Selain itu, kepemimpinan yang tegas namun fleksibel juga berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yang pada akhirnya berpengaruh pada efektivitas pembelajaran. Selain itu, kesejahteraan guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Kepala sekolah yang memperhatikan kesejahteraan guru, baik secara finansial maupun pengembangan profesional, dapat meningkatkan dedikasi mereka terhadap sekolah. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang

suportif, dan membantu guru dalam mengatasi hambatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **E. Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih untuk seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan artikel ini terutama kepada dewan editor *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*.

### **Daftar Pustaka**

- Agustin, M., Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Probolinggo, S., & PGMI Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Probolinggo, P. (2023). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Islam*. 14(2), 2023. <https://doi.org/10.22236/jpi.v14i02.13384>
- Amani, K. (2023). Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1592–1605. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255>
- Amrullah, A., Akmaluddin, A., & Novita, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Eksternal terhadap Kinerja Guru di Gugus Neuheun Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 892–899. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.837>
- Anwar H & Dewi S. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Loyalitas Guru Terhadap Sekolah*. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*, 21(3)(Jurnal Pengembangan Pendidikan), 80–90.
- Fitriyani T & Hidayat R. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Partisipasi Guru Dalam Pengembangan Sekolah*, 23(1)(Jurnal pemberdayaan guru), 35–45. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kfvyg>
- Hakim, A. (2023). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. *Journal Pendidikan*, 1(November), 211–224.
- Hasanah, U & Firdaus, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, 14(2)(Jurnal Kependidikan Pendidikan), 45–55. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.185>
- Kholis, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 669–676. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.137>
- Laksmi F & Yudha B. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Hambatan Kinerja Guru*, 14(3)(jurnal pendidikan dan pengajaran), 100–110.
- Lestari, S, & Prasetyo, R. (2020). N. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru*, 16(4)(Jurnal Pendidikan), 12–20.
- Mayoni, N. K., Naamy, N., & Malik, A. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Partisipasi Wali Murid pada Masa Pandemi di

- SD Negeri Sesake. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 786–792.  
<https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1327>
- Ningrum, E. W. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Religiusitas, Dan Linieritas Tugas Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Kabupaten Wonosobo*.
- Putri A & Rahman F. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, 19(2)(*Jurnal Kependidikan Indonesia*), 75–85.  
<https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1931>
- Qalbi, I. N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. *Borneo Journal of Primary Education*, 2(3), 157–167.  
<https://doi.org/10.21093/bjpe.v2i3.5499>
- Sari M & Nugraha D. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hubungan Interpersonal Guru*, 12(2)(*Jurnal Komunikasi Pendidikan*), 45–55.  
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1926>
- Sugianto, E. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. *Tsaqofah*, 4(5), 3415–3421.  
<https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>
- Suharto, D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Sekolah Yang Positif*, 15(1)(*Manajemen dan Pendidikan*).  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i2.1866>
- Sutanto B. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, 19(2)(*Jurnal Administrasi Pendidikan*), 100–110.  
<https://doi.org/10.37728/jpr.v6i3.454>
- Wibowo, R. & S. D. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*., 18(3)(*J. Pendidik. Indones.*), 215–225.  
<https://doi.org/10.56916/jipi.v1i1.118>
- Widodo A & Ramdhan E. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru*, 18(3)(*Jurnal Manajemen*), 89–98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Yulianto, H. (2023). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif*, 22(1)(*J. Manaj. Pendidik.*), 30–40.  
<https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>