

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran

The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance and Learning Quality

Herli Rizky Suherman¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Herli Rizky Suherman¹, email: herli10121623@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 29/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Kepemimpinan, Kinerja Guru,
Kualitas Pembelajaran

Keywords:
*Leadership, Teacher Performance,
Learning Quality*

*This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini menyoroti peran strategis kepala sekolah MTs Uswatun Hasanah dalam membentuk ekosistem pembelajaran yang profesional dan inovatif. Melalui pendekatan kepemimpinan transformatif, kepala sekolah mengintegrasikan pelatihan berkelanjutan, supervisi langsung di kelas, serta evaluasi kinerja guru secara sistematis. Komunikasi interpersonal yang efektif memperkuat kolaborasi dan meminimalkan konflik antar warga sekolah. Inovasi juga difasilitasi melalui program kompetisi siswa sebagai sarana pengembangan potensi. Hasilnya, kepemimpinan berbasis inovasi dan kolaborasi terbukti menjadi kunci dalam peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan..

A B S T R A C T

This study highlights the strategic role of the school principal at MTs Uswatun Hasanah in shaping a professional and innovative learning ecosystem. Through a transformative leadership approach, the principal integrates continuous teacher training, direct classroom supervision, and systematic performance evaluations. Effective interpersonal communication strengthens collaboration and minimizes conflicts within the school community. Innovation is also fostered through student competition programs as a means of developing individual potential. As a result, innovation- and collaboration-based leadership proves to be a key driver in improving the quality of learning and sustaining teacher professionalism.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses sepanjang hayat yang berlangsung dalam berbagai situasi dan lingkungan, dengan tujuan membentuk individu yang berpengetahuan, berkarakter, dan kompetitif secara global. Dalam konteks ini, kualitas pembelajaran menjadi tolok ukur utama keberhasilan pendidikan, yang tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Guru sebagai fasilitator dan motivator pembelajaran memegang peran sentral dalam mendorong pencapaian belajar siswa. Namun demikian, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah (Dewi, 2022).

Kepemimpinan kepala sekolah menempati posisi strategis sebagai motor penggerak terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, peningkatan profesionalisme guru, serta akselerator inovasi pembelajaran di sekolah. Peran kepala sekolah tidak lagi terbatas pada tanggung jawab administratif semata, melainkan turut menentukan arah transformasi mutu pendidikan secara menyeluruh dituntut memiliki kemampuan manajerial, pedagogis, dan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks madrasah, seperti MTs Uswatun Hasanah di Kabupaten Bandung Barat, tantangan semakin kompleks karena harus mengelola keseimbangan antara pendidikan umum dan agama, keberagaman siswa, serta keterbatasan sumber daya (Ningsih, 2023).

Kinerja guru memegang peranan krusial dalam menentukan mutu pembelajaran. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi serta motivasi yang kuat akan mampu membangun suasana belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan prestasi siswa. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi individu, motivasi, kelengkapan sarana prasarana, budaya sekolah, serta dukungan lingkungan masyarakat (Rohman, 2020).

Di MTs Uswatun Hasanah, sebuah lembaga pendidikan menengah berbasis Islam di Padalarang, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran transformatif dalam menavigasi tantangan peningkatan mutu pendidikan. Mulai dari penguatan kompetensi pedagogis guru, adaptasi terhadap dinamika kurikulum, hingga pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, menjadi ruang aktualisasi peran kepemimpinan strategis. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menggali secara mendalam kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan memfasilitasi pembelajaran yang lebih berkualitas. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memformulasikan kerangka kepemimpinan yang kontekstual dan aplikatif bagi madrasah dan institusi pendidikan serupa.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan mengungkap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di MTs Uswatun Hasanah, tetapi juga menawarkan implikasi strategis bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan. Dengan begitu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi signifikan bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam membangun iklim belajar yang unggul dan berkelanjutan.

2. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merepresentasikan suatu pendekatan strategis dalam merumuskan solusi atas berbagai persoalan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja baik pada level karyawan, manajer, maupun pekerja lainnya dengan orientasi utama untuk mengoptimalkan efektivitas kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, peran manajer menjadi krusial dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, terdistribusi pada posisi yang tepat, memiliki keterampilan yang relevan, serta hadir secara tepat waktu, guna menjamin tercapainya sasaran organisasi secara optimal (Amelia, 2022).

MSDM juga dapat dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang mengatur peran dan hubungan antara individu dalam sebuah organisasi secara efisien dan efektif, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan bersama—baik bagi perusahaan, karyawan, maupun masyarakat luas. Konsep ini lahir dari pemahaman bahwa karyawan adalah manusia, bukan sekadar mesin produksi atau sumber daya ekonomi semata (Lelo, 2024).

Secara umum, MSDM mencakup dua aspek utama, yaitu yang mana didalamnya ada manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen dipahami sebagai seni dalam mengelola penggunaan sumber daya, termasuk manusia, secara optimal untuk meraih tujuan organisasi. Dalam hal ini, pengelolaan unsur manusia dikenal juga dengan istilah manajemen personalia. MSDM berperan penting dalam menyelaraskan hubungan kerja agar tenaga kerja dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam

mendukung tujuan organisasi, baik dalam dimensi bisnis, karyawan, maupun sosial. Karyawan bukan sekadar pelaksana, melainkan juga perencana dan agen aktif dalam proses organisasi (Hujain, 2021).

Pemahaman akan pentingnya faktor manusia dalam organisasi melahirkan sebuah bidang ilmu yang mempelajari berbagai persoalan ketenagakerjaan, yang kini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara definitif, MSDM tidak memiliki satu pengertian tunggal, karena para ahli mendefinisikannya beragam, mencakup aktivitas mulai dari perencanaan tenaga kerja, kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi serangkaian proses integral, mulai dari wawancara dan seleksi tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, evaluasi atau penilaian kinerja, hingga penyusunan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Selain itu, MSDM juga mencakup strategi manajemen retensi karyawan guna mempertahankan talenta terbaik, serta penanganan pemutusan hubungan kerja secara profesional dan sesuai regulasi (Wulandari, 2020).

Dengan demikian, sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses memanfaatkan individu secara optimal sebagai tenaga kerja, baik secara fisik maupun psikologis, demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia sendiri merupakan ciptaan Tuhan yang kompleks, terdiri atas dimensi jasmani dan rohani yang tak terpisahkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memperhatikan hak, kebutuhan, perasaan, nilai, pikiran, serta keinginan manusia akan penghargaan. Penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara bijaksana, adil, dan penuh rasa hormat (Anisa, 2024).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) ini didefinisikan sebagai suatu proses dinamis yaitu seorang individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama secara efektif. lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Hartono, 2022). Secara umum, kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan pihak lain demi tercapainya suatu tujuan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin diartikan sebagai orang yang memimpin, sehingga sudah jadi keharusan bagi seorang pemimpin memiliki kapasitas dalam memengaruhi dan mengarahkan sekelompok individu (Ulfah, 2020).

Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu, agar mereka bersedia bekerjasama demi tercapainya tujuan bersama. Menurut (Efanne, 2023), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendapatkan hasil kerja melalui kepercayaan dan kerjasama. Dalam praktiknya, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Peran pemimpin sangat penting sebagai figur sentral yang mengarahkan bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan efisien juga akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki tanggung jawab utama untuk menyatukan berbagai individu ke dalam satu kesatuan yang solid demi meraih tujuan bersama. Pada hakikatnya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan arah yang telah ditentukan (Pramudtya, 2023).

Setiap organisasi, apapun bentuk dan jenisnya, pasti membutuhkan seorang pemimpin, bahkan memerlukan pemimpin tertinggi (top manager) yang bertanggung jawab atas jalannya kepemimpinan di seluruh bagian organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh (Hayati, 2024).

Dalam konteks pendidikan, sekolah atau madrasah juga merupakan sebuah organisasi yang bertujuan mencapai visi misi tertentu melalui proses kerjasama antar individu di dalamnya. Kepala madrasah berperan penting karena ia bertugas memengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi seluruh personalia dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan proses pendidikan, agar tujuan organisasi pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien apabila dipimpin oleh kepala madrasah yang kompeten dan visioner. Kepala madrasah sendiri merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan mandat strategis untuk memimpin dan mengelola proses pembelajaran di lingkungan madrasah (Basri, 2023).

Dalam menjalankan perannya, kepala madrasah dituntut untuk menguasai berbagai indikator kepemimpinan yang meliputi:

1. Kemampuan komunikasi
2. Pengambilan keputusan yang tepat
3. Pemberian motivasi,
4. Akuntabilitas dalam setiap tindakan,

5. Serta kemampuan dalam mengendalikan dan mengarahkan bawahan secara bijak (Saputra, 2023).

3. Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi dalam rangka memenuhi tujuan tertentu, dengan mengacu pada standar atau ukuran yang telah ditetapkan, serta disesuaikan dengan tenggat waktu dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Kinerja memiliki cakupan makna yang luas karena erat kaitannya dengan perilaku individu saat melaksanakan tugasnya. Kinerja mencerminkan bentuk unjuk kerja seseorang yang tampak melalui penampilan, tindakan, dan capaian prestasinya, sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kinerja tidak hanya berbicara tentang apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, serta hasil apa yang berhasil dicapai dari proses tersebut. Dengan demikian, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja nyata yang ditunjukkan melalui penampilan, tindakan, dan prestasi kerja, yang berlandaskan pada pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki oleh individu (Muspawi, 2021).

Kinerja pada hakikatnya mencerminkan tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan, termasuk sejauh mana mereka mampu memenuhi target dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Feska (2022), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi kerja yang mencakup tiga komponen utama: kejelasan peran atau tanggung jawab, kejelasan tujuan atau hasil kerja yang diharapkan, dan kejelasan batas waktu penyelesaian tugas.

Dalam ranah pendidikan, kinerja guru menjadi indikator krusial terhadap kualitas pembelajaran. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana guru mampu melaksanakan perannya secara profesional, baik dalam aktivitas pembelajaran di dalam kelas maupun kontribusinya di luar kelas (Muspawi, 2021).

Lebih lanjut, Taruno (2023) mengidentifikasi lima indikator utama yang mencerminkan kinerja guru, yaitu:

1. kualitas pekerjaan,
2. inisiatif dalam melaksanakan tugas,
3. kompetensi kerja,
4. keterampilan komunikasi, dan
5. kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi pembelajaran.

Indikator-indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

4. Kualitas Pembelajaran

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualitas ini dapat didefinisikan sebagai tingkat baik atau buruknya sesuatu, yang berkaitan dengan derajat kecakapan, mutu, dan kepandaian. Menurut Hamzah (2014:153), kualitas merujuk pada kondisi atau keadaan yang mencerminkan kebaikan, sedangkan menurut Elliot (2004:3), kualitas bersifat relatif karena dipahami secara berbeda oleh setiap individu tergantung pada waktu, tempat, dan konteks tertentu, serta selalu dikaitkan dengan ketercapaian tujuan. Oleh sebab itu, kualitas pada dasarnya identik dengan mutu atau efektivitas. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas bukanlah sesuatu yang bersifat mutlak, melainkan bergantung pada sudut pandang penilai dan konteksnya. Namun demikian, kualitas senantiasa memiliki kecenderungan menuju standar tertinggi dari suatu capaian atau kondisi yang bernilai baik.

Secara konseptual, pembelajaran dipahami sebagai sebuah proses sistematis yang dirancang untuk mengembangkan potensi individu maupun kelompok melalui penerapan beragam strategi, metode, dan pendekatan yang terarah, dengan tujuan utama mencapai capaian belajar yang telah ditetapkan secara terencana (Majid, 2013:1). Sementara itu, Hamalik (2019:9) menegaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu kombinasi terpadu dari unsur manusia, material, sarana, prasarana, serta prosedur yang saling berinteraksi demi mewujudkan tujuan pembelajaran (Rahayu, 2022).

Indikator kualitas pembelajaran dapat dilihat dari lima aspek utama menurut (Widyaningrum, 2018), yaitu:

1. Perilaku pembelajaran guru
2. Perilaku dan dampak belajar siswa
3. Iklim pembelajaran

4. Materi pembelajaran
5. Media pembelajaran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggali secara mendalam makna di balik suatu fenomena sosial melalui pemahaman terhadap konteks, pengalaman, dan sudut pandang subjek yang terlibat secara langsung. Pendekatan ini menekankan pada proses interpretatif terhadap realitas sosial yang kompleks, serta mengkaji konstruksi sosial dan dinamika budaya yang melingkupi objek penelitian. Fokus utamanya terletak pada pencapaian pemahaman yang utuh dan menyeluruh mengenai suatu fenomena, mencakup penelusuran terhadap pengalaman subjektif, relasi sosial, nilai-nilai budaya, serta makna yang terbangun dari interaksi sosial yang berlangsung (Risnita, 2023).

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada kajian fenomena dalam kondisi alamiah sebagaimana adanya, tanpa manipulasi terhadap konteks atau situasi yang diteliti. Peneliti berusaha memahami fenomena tersebut secara menyeluruh, mendalam, dan utuh dengan segala kompleksitas yang menyertainya (Sarosa, 2021).

Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di MTs Uswatun Hasanah. Madrasah Tsanawiyah ini merupakan lembaga pendidikan menengah pertama berbasis keagamaan. Fokus utama penelitian ini diarahkan pada tiga aspek, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran. Adapun lokasi penelitian ditetapkan secara langsung di MTs Uswatun Hasanah yang beralamat di Jl. Gantungan No. 83 Purabaya, Desa Jayamekar, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat 40553. Melalui penelitian lapangan ini, penulis berharap memperoleh data yang valid, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan melalui proses wawancara maupun observasi secara langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta kualitas pembelajaran di MTs Uswatun Hasanah, sebuah madrasah tsanawiyah yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Fokus kajian diarahkan pada tiga dimensi utama, yakni kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan mutu proses pembelajaran. Lokasi penelitian ini ditetapkan secara purposif di MTs Uswatun Hasanah yang beralamat di Jl. Gantungan No. 83 Purabaya, Desa Jayamekar, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat 40553. Melalui pendekatan studi lapangan, peneliti berupaya memperoleh data yang sahih dan kredibel melalui metode wawancara serta observasi langsung terhadap subjek dan aktivitas yang relevan dengan objek kajian.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menerapkan tiga teknik utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga teknik ini dipilih guna menjaring data yang komprehensif, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dalam konteks pendekatan kualitatif.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai sarana untuk memperoleh informasi yang lebih dalam dari para informan mengenai fenomena yang sedang diteliti. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menangkap berbagai sudut pandang secara langsung. Sejalan dengan pendapat Ardianto (2010:178), wawancara dipahami sebagai metode pengumpulan informasi melalui interaksi langsung antara peneliti dan informan guna memperoleh data yang rinci dan bermakna.

Wawancara dilakukan kepada Kepala Sekolah dan tenaga pendidik di MTs Uswatun Hasanah. Materi wawancara meliputi aspek kepemimpinan, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran. Untuk mendukung keakuratan data, penulis menggunakan alat bantu seperti buku catatan, perekam suara, dan kamera sebagai dokumentasi agar data tidak hilang.

Adapun informan yang diwawancarai, yaitu:

1. Kepala Sekolah MTs Uswatun Hasanah, yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi manajemen tenaga pendidik.
2. Tenaga Pendidik (Guru), yang berperan langsung dalam proses pembelajaran dan diharapkan memberikan wawasan mengenai proses pembelajaran serta perkembangan minat belajar peserta didik.

1. Observasi Lapangan

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menangkap realitas secara faktual melalui interaksi langsung dengan situasi atau perilaku yang diteliti. Sebagaimana dinyatakan oleh Nasution (1988) dalam Sugiyono (2016:309), observasi menjadi fondasi utama dalam kegiatan ilmiah, karena para ilmuwan hanya dapat menghasilkan pengetahuan yang valid apabila didasarkan pada data empiris yang diperoleh dari hasil pengamatan secara nyata.

Observasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan pancaindra sebagai alat utama. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah, aktivitas guru, suasana pembelajaran, serta interaksi antar warga sekolah yang relevan dengan fokus penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk bahan pelengkap dari teknik wawancara dan observasi, serta sebagai bukti konkret atas temuan di lapangan. Dokumentasi berupa foto, dokumen sekolah, arsip kegiatan, maupun catatan resmi yang berkaitan dan berhubungan langsung dengan pelaksanaan kepemimpinan, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran. Dokumentasi berfungsi sebagai data pendukung agar hasil penelitian lebih valid dan kredibel.

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus selama tahapan pengumpulan data hingga data yang diperoleh dianggap mencukupi. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2018:246) dalam Apriyani (2023), proses ini dilakukan secara interaktif melalui tiga tahapan pokok, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu langkah awal dalam pengolahan data kualitatif yang melibatkan proses pemilahan, dan penyederhanaan, dan pengabstrakan data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Tujuan utama dari reduksi ini adalah untuk memilah data yang paling relevan dan bermakna, serta sesuai dengan fokus permasalahan dalam penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam proses analisis lebih lanjut. Kegiatan reduksi data ini meliputi:

1. Meringkas data
2. Membuat kode kategori
3. Mengidentifikasi tema
4. Mengelompokkan data ke dalam pola yang lebih luas

Reduksi data berlangsung secara berulang selama penelitian, bahkan sejak proses pengumpulan data dimulai.

1. Penyajian Data

Penyajian data ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam memahami pola, hubungan antar variabel, dan makna dari data yang diperoleh. Data disajikan dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau bagan yang memuat hubungan antar komponen penelitian secara sistematis. Tujuannya agar memudahkan peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah terkumpul.

2. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sejak awal hingga akhir penelitian. Peneliti mencatat keteraturan, pola-pola, konfigurasi, alur sebab-akibat, dan proposisi yang muncul dari data. Kesimpulan bersifat tentatif, terbuka untuk revisi selama proses penelitian berlangsung. Validitas kesimpulan diuji melalui:

1. Peninjauan ulang catatan lapangan
2. Diskusi antarpeneliti
3. Triangulasi antar sumber data

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian dari judul peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran ini telah diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengamatan langsung disekolah, hasil wawancara yang meliputi Kinerja guru, berdasarkan indikator kinerja guru itu sendiri

menurut (Taruno, 2023), yaitu meliputi kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan kerja, komunikasi, penilaian dan evaluasi berikut adalah deskripsi wawancara hasil penelitian.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis ini mengenai bagaimana pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya? Maka narasumber menjawab *"disini kebetulan kan disekolah tuh suka ada MGMP yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran terus ada juga PKB pengembangan keprofesional berkelanjutan itu kemaren ada program dari bandung untuk meningkatkan kualitas guru dengan diadakan workshop, bimtek terus ada bimbingan dari pengawas dinas, pengawas menjelaskan pengarahan untuk memberikan penjelasan yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru itu dinilai nya langsung oleh kepala sekolah dan pengawas ada 4 buku kinerja guru itu dari mulai pendidikan Rpp kode etik itu ada semua disitu salah satunya itu semua untuk meningkatkan kualitas"* (Ibu iis, wawancara pada Selasa, 25 Februari 2025). Maka dapat disimpulkan dari jawaban wawancara tersebut ialah peningkatan kualitas guru menjadi salah satu aspek penting di dalam dunia pendidikan, terutama dalam upaya menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, berbagai program pengembangan profesional telah dilaksanakan di sekolah MTs Uswatun Hasanah ini, salah satunya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Kedua program ini memberikan wadah untuk guru agar meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan seperti workshop, bimbingan teknis (bimtek), dan pembinaan langsung dari pengawas dinas.

Lalu penulis bertanya kembali mengenai bagaimana langkah langkah inovatif yang pernah ibu ambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini? *"Ibu selalu menggali inovasi untuk kemajuan sekolah kalo untuk guru ya tadi kaya workshop itu salah satunya jadi ibu mengundang pemateri yang memberikan materi kepada guru klo untuk anak kadang ibu memberikan inovasi nya menggali potensi anak dengan mengadakan lomba-lomba, membuat terobosan terobosan baru jadi jangan sampai sekolah itu monoton jadi yang akhirnya mengadakan kegiatan yang sifatnya untuk guru"* (Ibu iis, wawancara pada Selasa, 25 Februari 2025). Berdasarkan dari jawaban wawancara tersebut maka inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. upaya seperti workshop dan pelatihan bagi guru bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mengajar, sementara kompetisi dan kegiatan inovatif bagi siswa mendorong pengembangan potensi mereka. Kepala sekolah ini juga berperan untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis agar sekolah tidak monoton. Dengan adanya inisiatif berkelanjutan, baik dalam pengembangan guru maupun siswa, kualitas sekolah dapat terus ditingkatkan untuk mencapai pendidikan yang lebih baik dan relevan dengan perkembangan zaman.

Selanjutnya penulis bertanya kembali mengenai bagaimana langkah yang dilakukan untuk menangani situasi kesalahan fahaman atau konflik dalam komunikasi? Narasumber pun menjawab *"ketika ada konflik tapi kebetulan ibu jarang sekali ada konflik karena kenapa ketika kita menjalin komunikasi yang baik bersama mereka maka konflik itu akan jarang sekali terjadi tapi ketika diruang kerja kita sering pa aing ainge gitu ya egois tidak mau introspeksi disitulah muncul kesalah fahaman, salah faham itu muncul karena tidak ada komunikasi dengan baik akhirnya ada miskomunikasi akhirnya ada soudzon. Makanya bangunlah komunikasi dengan baik karena itu akan jarang sekali terjadi karena ketika mereka ngobrol sering memberikan masukan ibu dengerin ibu tanggapin keluhan mereka setelah itu yuk kita bareng bareng berdiskusi bagaimana solusinya sehingga tidak muncul disitu kesalah fahaman jadi minimalis lah dengan baik gitu li"* (Ibu iis, wawancara pada Selasa, 25 Februari 2025). Jadi komunikasi yang baik merupakan faktor utama dalam mencegah konflik di lingkungan kerja. Konflik jarang terjadi jika setiap individu mampu berkomunikasi secara terbuka, saling mendengarkan, dan menerima masukan dengan bijak. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat memicu kesalahpahaman, miskomunikasi, dan prasangka buruk. Oleh karena itu, membangun komunikasi yang efektif, seperti berdiskusi bersama untuk mencari solusi, menjadi langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Selanjutnya penulis menanyakan bagaimana melakukan penilaian mengenai kinerja guru dan staf di madrasah ini bu? lalu narasumber menjawab *"kebetulan disekolah itu ada program tahunan disini ada penilaian kinerja guru ada juga penilaian Kepala madrasah nah kebetulan program itu selalu dilakukan dibulan oktober ibu sering mengadasakan supervisi observasi jadi ketika mereka mengajar ibu selalu melihat dari luar sepiintas mereka terlihat mengajar kedengaran dari sebuah kelas terus ibu mengadakan supervisi ibu masuk ke kelas melihat guru itu dari mulai mengucapkan salam sampai terkahir dari mulai menyampaikan materi samapi evaluasi ibu ada disitu menilai mereka setelah itu masuklah ke penilaian kinerja guru yang terdiri dari beberapa poin poin yang harus dikerjakan oleh guru secara administrasi tapi klo secara langsung*

ibu selalu mengadakan observasi dan supervisi masuk kesekolahan tiap guru mata pelajaran itu” (Ibu iis, wawancara pada Selasa, 25 Februari 2025). Maka dapat disimpulkan bahwa supervisi dan observasi yang dilakukan secara rutin ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan adanya evaluasi kinerja guru yang sistematis, sekolah dapat memastikan bahwa pembelajaran berlangsung secara efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan. Dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada inovasi, supervisi, komunikasi, serta evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan. Kepala sekolah berperan aktif dalam menggali inovasi, seperti mengadakan workshop bagi guru dan kompetisi bagi siswa, untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan tidak monoton. Selain itu, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam menjaga keharmonisan di lingkungan kerja. Konflik jarang terjadi jika setiap individu mampu berkomunikasi secara terbuka, saling mendengarkan, dan berdiskusi dalam mencari solusi. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahpahaman, sehingga perlu dibangun budaya komunikasi yang efektif. Untuk memastikan efektivitas pembelajaran, sekolah secara rutin mengadakan supervisi dan observasi guna menilai kinerja guru. Proses ini dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas mengajar di kelas, mulai dari penyampaian salam hingga evaluasi pembelajaran. Selain observasi, penilaian kinerja guru juga mencakup aspek administratif yang harus dipenuhi sesuai standar pendidikan. Dengan adanya inovasi, komunikasi yang baik, serta supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan, kualitas pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan guna menghasilkan hasil yang lebih optimal.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di MTs Uswatun Hasanah, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran.

1. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki peran aktif dalam membentuk arah dan dinamika pengelolaan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menghadirkan kebijakan strategis, menciptakan iklim kerja yang positif, dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang Islami terhadap perkembangan zaman. Peran sebagai motivator, fasilitator, dan pembina moral menjadikan kepala sekolah sebagai tokoh dalam seluruh potensi yang ada di lingkungan sekolah.
2. Kinerja guru mengalami peningkatan secara signifikan sebagai respons terhadap dukungan kepemimpinan yang kuat. Guru mampu menunjukkan performa yang profesional dalam menjalankan tugasnya, ditunjukkan melalui peningkatan kualitas pengajaran, inisiatif dalam inovasi pembelajaran, serta kemampuan komunikasi yang efektif. Kinerja guru yang optimal menjadi refleksi dari lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang transformatif.
3. Kualitas pembelajaran di MTs Uswatun Hasanah menunjukkan perkembangan positif seiring dengan upaya peningkatan mutu pada dua aspek sebelumnya. Pembelajaran tidak hanya berorientasi pada penguasaan materi akademik, tetapi juga diarahkan pada pembentukan karakter melalui internalisasi nilai-nilai keislaman. Inovasi pembelajaran dan integrasi kegiatan keagamaan menjadi instrumen penting dalam membangun suasana belajar yang menyenangkan, bermakna, dan berorientasi pada pengembangan holistik peserta didik.

Dengan demikian, ketiga aspek tersebut membentuk sebuah ekosistem pendidikan yang saling mendukung dan berkontribusi dalam mewujudkan tujuan pendidikan di MTs Uswatun Hasanah, yakni menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral dan karakter keislaman yang kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti ini memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi pihak-pihak terkait dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di MTs Uswatun Hasanah:

1. Bagi Kepala Sekolah

Disarankan untuk terus memperkuat peran kepemimpinan kepala sekolah dengan mengembangkan strategi manajerial yang lebih inovatif, dan partisipatif. Kepala sekolah juga diharapkan dapat meningkatkan intensitas supervisi akademik serta memperluas ruang dialog dan refleksi bersama guru agar tercipta budaya sekolah yang kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan mutu pembelajaran yang berkelanjutan.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus mengembangkan kompetensi profesional melalui kegiatan pelatihan, pengembangan diri, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang relevan dengan karakteristik siswa masa kini. Selain itu, penting bagi guru untuk menjaga semangat kerja dan menjunjung tinggi etika profesi guna menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan kondusif.

3. Bagi Lembaga Sekolah

Lembaga sekolah perlu meningkatkan sinergi antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa, serta orang tua melalui sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Selain itu, penguatan terhadap program-program yang menanamkan nilai-nilai keislaman, pengembangan karakter, dan kegiatan ekstrakurikuler perlu terus dilakukan secara sistematis agar pembelajaran tidak hanya menghasilkan output akademik, tetapi juga lulusan yang berkarakter mulia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada satu lembaga pendidikan, maka dari itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek kajian di beberapa madrasah/sekolah dengan pendekatan yang lebih variatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran dalam berbagai konteks pendidikan.

6. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing, para pengulas jurnal, serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga riset ilmiah dalam bidang manajemen ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Referensi

- Anisa, N. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Amelia, A. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 2.
- Apriyani. (2023). Analisis data dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 8-13.
- Basri, H. (2023). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah*. Eureka Media Aksara.
- Dewi, R. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 2.
- Efanne, A. (2023). Peran Kepemimpinan Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 3.
- Feska. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.
- Fitri Wulandari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media.
- Hayati, S. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Guru. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4.
- Hujain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*, 3.
- Lelo. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Batang Hari Jambi*, 2.
- Ningsih, N. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2.
- Pramudtya, A. A. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 4.
- Risnita. (2023). Jailani Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan islam*, 4.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika (Manajemen dan Jurusan Keguruan)*, 1.

- Rahayu, i. (2022). *Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saputra, F. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 10.
- Sarosa, S. (2021). *Analisis data penelitian kualitatif*. Yogyakarta: PTKanisius.
- Taruno, A. (2023). Kinerja Guru di SDNegeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *jurnal on education*, 4.
- Ulfah, N. (2020). Leadership (kepemimpinan). *Osfpreprints*, 2.
- Widyaningrum, r. (2018). Analisis kebutuhan pengembangan model pembelajaran berbasis etnosains untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Ipa dan menanamkan nilai kearifan lokal siswa Sekolah Dasar. *jurnal ilmiah*, 4.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media.