

Peran Manajemen Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Jonny Feri¹, Chairul Manurung², Icha Alvionita³, Amin Harahap⁴

^{1,2,3}Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email: jonnyferry92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam peran manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Fokus utama penelitian ini adalah pada strategi-strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membina dan memberdayakan guru, serta kendala-kendala yang dihadapi beserta solusi yang dilakukan untuk mendukung pengembangan profesionalisme guru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap kepala sekolah dan empat orang guru kelas sebagai informan utama, serta dokumentasi sebagai data pelengkap. Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif sebagai manajer, motivator, fasilitator, dan pembimbing dalam mengembangkan SDM guru. Strategi yang digunakan meliputi evaluasi kinerja rutin, pemberian motivasi, pelibatan guru dalam pelatihan seperti MGMP, penyediaan fasilitas pembelajaran, serta supervisi yang bersifat pembinaan. Selain itu, ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas digital, rendahnya penguasaan teknologi oleh guru senior, dan kurangnya partisipasi guru dalam pelatihan. Solusi yang diterapkan mencakup pendampingan teknologi secara intensif, pembentukan tim berbagi pengetahuan, komunikasi kekeluargaan, pelatihan daring gratis, dan supervisi berbasis coaching. Secara keseluruhan, manajemen kepala sekolah yang adaptif, komunikatif, dan suportif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to describe in depth the role of principal management in developing human resources (HR) to improve teacher performance at SD Negeri 1 Bilah Hulu, Labuhanbatu Regency. The main focus of this study is on the managerial strategies implemented by the principal in fostering and empowering teachers, as well as the obstacles faced along with the solutions taken to support the development of teacher professionalism. The method used is a descriptive qualitative approach with a field research type. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews and observations of the principal and four class teachers as the main informants, as well as documentation as complementary data. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive analysis model

which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the principal plays an active role as a manager, motivator, facilitator, and mentor in developing teacher HR. The strategies used include routine performance evaluation, providing motivation, involving teachers in training such as MGMP, providing learning facilities, and supervision that is coaching in nature. In addition, several obstacles were found such as limited digital facilities, low mastery of technology by senior teachers, and lack of teacher participation in training. The solutions implemented include intensive technology assistance, the formation of knowledge sharing teams, family communication, free online training, and coaching-based supervision. Overall, adaptive, communicative, and supportive principal management has proven effective in improving teacher performance and creating a productive and conducive work environment for improving the quality of education.

Keywords: Principal, Human Resource Development, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi secara optimal. Tujuan utama pendidikan nasional adalah menciptakan manusia Indonesia yang cerdas, mandiri, berkarakter, dan mampu berkontribusi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. (Solehudin, et.al, 2022) Dalam mencapai tujuan tersebut, pendidikan memegang peran penting sebagai instrumen pembangunan bangsa, yang keberhasilannya dipengaruhi oleh banyak aspek, termasuk mutu tenaga pendidik, sistem manajemen sekolah, dan partisipasi seluruh komponen masyarakat. (Humaeroh & Dewi, 2021)

Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan dasar, peran kepala sekolah menjadi kunci dalam menentukan arah dan mutu layanan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai manajer SDM, motivator, dan supervisor akademik yang bertanggung jawab dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsinya dalam memberikan pelatihan, mengadakan supervisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. (Nurbaini, et.al, 2015) Menurut (Dwi Purwanto, et.al, 2023), peran kepala sekolah dalam pengembangan SDM melalui pelatihan, evaluasi, dan pemberian motivasi sangat krusial dalam mendorong kinerja dan semangat profesional guru. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran.

Lebih lanjut, (Muh. Muharram, 2024), menegaskan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis, manajerial, dan kolaboratif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Ketika kepala sekolah membuka ruang partisipasi bagi guru dalam pengambilan keputusan dan melakukan supervisi secara rutin dan konstruktif, maka suasana kerja menjadi lebih harmonis dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak lepas dari

kepemimpinan yang humanis dan sistematis, serta strategi manajemen yang mengutamakan pemberdayaan SDM. (Sindi Mareta, 2021)

Namun demikian, berdasarkan observasi awal di SD Negeri 1 Bilah Hulu, Kecamatan Labuhanbatu, masih ditemukan beberapa persoalan terkait manajemen pengembangan SDM yang belum optimal. Sebagian guru masih kurang aktif dalam pengembangan kompetensi, terbatasnya partisipasi dalam kegiatan pelatihan, lemahnya supervisi yang bersifat pembinaan, serta minimnya evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang belum merata dan masih didominasi oleh pendekatan konvensional. Permasalahan ini menandakan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer SDM perlu ditingkatkan melalui strategi manajemen yang lebih terarah, profesional, dan berkelanjutan.

SD Negeri 1 Bia Hulu, peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki pengaruh besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan etos kerja guru. Namun, kenyataannya di lapangan masih ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya manajemen kepala sekolah dalam pembinaan guru. Salah satu kasus yang mencolok adalah kurangnya partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop yang diselenggarakan baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Banyak guru di SD Negeri 1 Bia Hulu yang belum menunjukkan inisiatif untuk mengembangkan diri secara profesional, bahkan dalam hal sederhana seperti membuat perangkat pembelajaran yang inovatif atau memanfaatkan teknologi dalam proses mengajar. Hal ini diperparah dengan lemahnya sistem supervisi kepala sekolah yang cenderung bersifat administratif dan belum menyentuh aspek pembinaan pedagogis secara mendalam.

Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang masih bersifat konvensional dan kurang menarik bagi siswa. Beberapa guru dinilai kurang disiplin dalam waktu mengajar dan kurang aktif dalam kegiatan kolaboratif sekolah. Oleh karena itu, perlu ditelusuri lebih lanjut bagaimana manajemen kepala sekolah di SD Negeri 1 Bia Hulu dalam mengelola dan mengembangkan potensi SDM yang ada agar tercipta perubahan nyata dalam peningkatan kinerja guru. Penelitian ini penting untuk melihat sejauh mana efektivitas kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerialnya, serta strategi apa yang bisa dioptimalkan agar mutu pendidikan di SD Negeri 1 Bia Hulu dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, (Meleong, 2017) dengan tujuan menggambarkan secara mendalam bagaimana peran manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu. Data dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui interaksi intensif antara peneliti dan subjek penelitian. Sumber data primer diperoleh dari Kepala Sekolah Mariam, S.Pd, serta empat guru kelas yaitu Nurhayati

Hasibuan, S.Pd (kelas 1), Wahyuni Indah Sari, S.Pd (kelas 2), Tuti Rahayu, S.Pd (kelas 3), dan Nurhaliza, S.Pd.I (guru agama Islam). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, untuk menggali informasi mengenai strategi manajemen, hambatan, serta implementasi nyata dalam pengembangan SDM di lingkungan sekolah. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari berbagai dokumen, referensi buku, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari . (Matthew & Michael Huberman, 2014) yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi akan diseleksi, dikategorikan, dan difokuskan pada aspek-aspek penting yang relevan dengan fokus penelitian, seperti bentuk manajemen kepala sekolah, program pengembangan guru, dan dampaknya terhadap kinerja guru. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi disusun secara sistematis dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan antar kategori, dan kecenderungan yang muncul. Terakhir, pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti akan melakukan interpretasi data secara menyeluruh dan melakukan verifikasi untuk memastikan bahwa hasil analisis mampu menjawab rumusan masalah serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang pentingnya manajemen kepala sekolah dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Peran manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan, termasuk di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kecamatan Labuhanbatu. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motor penggerak yang membina, mengarahkan, serta memberdayakan guru secara berkelanjutan. Melalui pendekatan manajerial yang strategis dan kepemimpinan yang partisipatif, kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun semangat kolaborasi, dan memberikan ruang pengembangan profesional bagi guru. Pengamatan langsung terhadap aktivitas kepala sekolah dan interaksi dengan guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu menunjukkan adanya upaya nyata dalam memantau kinerja, memberikan motivasi, serta menyusun program pengembangan kompetensi yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini menjadi indikasi bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif merupakan fondasi utama dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional dan berprestasi.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Mariam, S. Pd selaku kepala sekolah Gugus I Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Mariam, 2025)

“Pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan prioritas utama dalam manajemen sekolah. Ia menjelaskan bahwa upaya peningkatan kualitas guru di SD Negeri 1 Bilah Hulu dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain dengan mengadakan rapat evaluasi rutin setiap bulan untuk meninjau kinerja guru, memberikan motivasi secara personal maupun kolektif, serta mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Selain itu, beliau juga aktif melakukan supervisi kelas, bukan hanya untuk menilai, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pemberian masukan yang membangun. Ibu Mariam menegaskan pentingnya pendekatan kekeluargaan dan komunikasi terbuka agar guru merasa nyaman dalam menyampaikan kendala serta lebih semangat untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. Dalam hal ini, menurut beliau, peran kepala sekolah bukan hanya sebagai manajer, tapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan fasilitator bagi seluruh guru. Dengan manajemen yang tepat dan lingkungan kerja yang suportif, beliau optimis bahwa kinerja guru dapat meningkat dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran siswa”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa peran manajemen kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui strategi seperti evaluasi rutin, pemberian motivasi, pelibatan guru dalam pelatihan dan MGMP, serta supervisi kelas yang bersifat pembinaan, Ibu Mariam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan komunikatif. Pendekatan kekeluargaan dan keterbukaan menjadi kunci dalam menciptakan kenyamanan kerja bagi guru, sehingga mereka terdorong untuk terus berkembang secara profesional. Peran kepala sekolah sebagai motivator dan fasilitator sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Hasil wawancara bersama Nurhayati Hasibuan, S. Pd selaku guru di Gugus I Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Nurhayati Hasibuan, 2025)

“Peran kepala sekolah sangat terasa dalam mendukung peningkatan kualitas dan kinerja guru. Beliau menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan administratif, tetapi juga aktif memberikan motivasi, mendorong partisipasi guru dalam pelatihan, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan kekeluargaan. Menurutnya, setiap guru diberi kesempatan yang sama untuk berkembang melalui program pengembangan diri seperti workshop atau MGMP. Kepala sekolah juga sering mengadakan diskusi informal yang membangun, sehingga guru merasa dihargai dan diperhatikan. Selain itu, adanya supervisi yang dilakukan secara berkala membantu guru memahami kelebihan dan kekurangan dalam mengajar. Bagi Ibu Nurhayati, pendekatan humanis yang dilakukan kepala sekolah menjadi penyemangat tersendiri dalam meningkatkan profesionalisme guru”.

Sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Wahyuni Indah Sari, S. Pd selaku guru di Gugus I Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Wahyuni Indah Sari, 2025)

“Kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan SDM guru. Ia menjelaskan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan dukungan melalui penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai seperti proyektor dan laptop, serta mendukung kegiatan pelatihan guru secara berkala. Menurutnya, kepala sekolah juga sering memberikan motivasi baik dalam forum formal seperti rapat maupun dalam diskusi informal, yang sangat membantu dalam meningkatkan semangat kerja guru. Selain itu, Ibu Wahyuni juga mengapresiasi sistem supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara terjadwal, karena mampu membantu guru mengevaluasi kinerja dan memperbaiki metode mengajar. Ia merasa bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh kepala sekolah sangat kondusif dan mendorong kolaborasi antarguru. Hal tersebut berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru dan berdampak langsung terhadap hasil belajar siswa”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang positif, kekeluargaan, dan kondusif melalui pendekatan yang humanis dan suportif. Berbagai strategi seperti supervisi berkala, motivasi personal maupun kolektif, penyediaan fasilitas pembelajaran, serta dukungan terhadap partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional, menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan inspirator bagi guru-guru di sekolah. Hal ini membuktikan bahwa manajemen kepala sekolah yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

2. Kendala Dan Solusi Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Dan Mengembangkan SDM Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam menjalankan tugas sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk mengatur jalannya proses belajar mengajar, tetapi juga mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara optimal guna meningkatkan kinerja guru. Namun, dalam pelaksanaannya, kepala sekolah kerap menghadapi berbagai kendala yang menghambat upaya tersebut, seperti keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pendukung, rendahnya motivasi guru, serta kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional. Di SD Negeri 1 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, tantangan-tantangan tersebut turut dirasakan dan memerlukan solusi strategis agar tidak mengganggu proses peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan manajerial

yang adaptif dan komunikatif, serta menggali potensi internal sekolah untuk mencari solusi kreatif dan kolaboratif demi mewujudkan tenaga pendidik yang kompeten dan berkinerja tinggi.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Ibu Mariam, S. Pd selaku kepala sekolah Gugus I Bilah Hulu menjelaskan bahwa; (Mariam, 2025)

“Dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terdapat sejumlah kendala yang harus dihadapi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan fasilitas pembelajaran seperti media digital, proyektor, dan perangkat teknologi lainnya yang belum memadai, sehingga guru kurang maksimal dalam menerapkan pembelajaran berbasis digital. Selain itu, tidak semua guru memiliki kemampuan teknologi yang setara, terutama guru yang sudah lama mengabdikan, yang cenderung mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan metode dan media pembelajaran terbaru. Ibu Mariam juga menyoroti tantangan dalam memotivasi guru yang kurang aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan MGMP karena terbatasnya waktu dan kesibukan masing-masing. Namun demikian, beliau telah melakukan beberapa solusi strategis, di antaranya dengan memberikan pendampingan intensif kepada guru yang kesulitan dalam teknologi, membangun tim kecil untuk saling berbagi pengetahuan, serta meningkatkan komunikasi secara kekeluargaan agar para guru merasa nyaman dalam menyampaikan kendala. Kepala sekolah juga mendorong partisipasi guru dalam pelatihan daring gratis yang disediakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta. Dalam hal supervisi, dilakukan pendekatan coaching agar guru tidak merasa diawasi, melainkan dibina secara profesional. Upaya tersebut bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru secara bertahap dan berkelanjutan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa kendala utama dalam mengelola dan mengembangkan SDM guru meliputi keterbatasan fasilitas pembelajaran berbasis digital seperti proyektor dan perangkat teknologi, serta rendahnya kemampuan sebagian guru, khususnya yang senior, dalam mengoperasikan teknologi pembelajaran. Selain itu, motivasi guru untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional seperti MGMP juga masih rendah karena terbatasnya waktu dan beban kerja. Untuk mengatasi kendala tersebut, Ibu Mariam menerapkan berbagai solusi strategis, antara lain memberikan pendampingan secara langsung bagi guru yang kesulitan, membentuk tim kecil sebagai wadah berbagi pengetahuan, membangun komunikasi kekeluargaan yang terbuka, serta mendorong guru untuk aktif mengikuti pelatihan daring gratis. Beliau juga menerapkan supervisi berbasis coaching agar pembinaan terasa lebih membangun dan tidak menekan. Strategi ini terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Berikut adalah kendala-kendala dan solusi-solusi yang disampaikan oleh Ibu Mariam, S.Pd selaku Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bilah Hulu berdasarkan hasil wawancara:

- a. Kendala yang Dihadapi:
 - 1) Keterbatasan fasilitas pembelajaran berbasis digital, seperti proyektor, laptop, dan media teknologi lainnya.
 - 2) Kemampuan guru dalam penguasaan teknologi belum merata, khususnya pada guru senior yang kesulitan beradaptasi dengan metode digital atau teknologi pembelajaran terbaru.
 - 3) Rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan atau MGMP, disebabkan oleh kesibukan dan keterbatasan waktu.
 - 4) Kurangnya motivasi guru dalam mengikuti pengembangan profesional secara mandiri di luar kegiatan sekolah.
- b. Solusi yang Diterapkan:
 - 1) Pendampingan intensif dan personal bagi guru yang kurang menguasai teknologi.
 - 2) Membentuk tim kecil antar guru untuk saling berbagi ilmu dan pengalaman, terutama dalam penggunaan media pembelajaran digital.
 - 3) Meningkatkan komunikasi secara kekeluargaan, agar guru merasa nyaman menyampaikan kendala yang dihadapi.
 - 4) Mendorong guru mengikuti pelatihan daring gratis dari pemerintah maupun lembaga swasta sebagai alternatif pengembangan kompetensi.
 - 5) Supervisi berbasis coaching, agar guru tidak merasa diawasi melainkan dibina secara profesional dan suportif.

Pembahasan

Peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di SD Negeri 1 Bilah Hulu sangat strategis, terutama dalam menghadapi tantangan nyata seperti keterbatasan fasilitas digital, rendahnya literasi teknologi di kalangan guru senior, serta minimnya partisipasi guru dalam pengembangan profesional. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan pembina yang aktif mendampingi guru dalam menghadapi perubahan. Strategi yang dilakukan oleh Ibu Mariam, seperti pendampingan teknologi, pembentukan tim berbagi, serta pendekatan supervisi berbasis coaching, sejalan dengan temuan (Hasan Basri & Nurhalima, 2023), yang menyatakan bahwa faktor internal dalam keberhasilan kepemimpinan sekolah terletak pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perencanaan dan kesabaran menghadapi berbagai karakter guru. Selain itu, pengelolaan sekolah yang profesional dan partisipatif akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Pembahasan ini juga dikuatkan oleh (Suhaiba Raudah, et.al, 2025), yang mengemukakan bahwa strategi kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru meliputi pembinaan, peningkatan kedisiplinan, dan pemberian akses pelatihan seperti MGMP, KKG, dan IHT. Hal ini tercermin dalam pendekatan Ibu Mariam yang mendorong guru mengikuti pelatihan daring dan membangun

komunikasi kekeluargaan sebagai bentuk dukungan psikologis. Lebih lanjut, hasil penelitian (Mochammad Fathan, 2021), menegaskan bahwa rendahnya kompetensi profesional guru seringkali disebabkan oleh lemahnya strategi kepala sekolah dan hambatan seperti minimnya fasilitas serta rendahnya penguasaan ICT. Oleh karena itu, pendekatan strategis yang dilakukan oleh Ibu Mariam dalam bentuk *in service training* dan supervisi berbasis pembinaan sangat relevan sebagai upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Dengan demikian, strategi manajerial kepala sekolah yang responsif, adaptif, dan kolaboratif terbukti dapat mendorong peningkatan kompetensi guru sekaligus mutu pendidikan di sekolah secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas guru sebagai elemen kunci dalam proses pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, pembina, serta pengarah yang mendorong guru untuk berkembang secara profesional. Strategi manajerial yang diterapkan, seperti supervisi kelas, pemberian motivasi personal maupun kolektif, serta pelibatan aktif guru dalam pelatihan seperti MGMP, terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh semangat kolaboratif. Pendekatan kekeluargaan dan komunikasi terbuka yang dibangun kepala sekolah juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan SDM guru, seperti keterbatasan fasilitas pembelajaran berbasis digital, rendahnya penguasaan teknologi pada guru senior, serta minimnya partisipasi guru dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional. Namun, kendala tersebut telah diatasi dengan solusi yang tepat, seperti pendampingan teknologi secara personal, pembentukan tim kolaboratif antar guru, serta penerapan supervisi berbasis coaching yang lebih membina daripada mengawasi. Strategi kepala sekolah yang adaptif dan komunikatif terbukti mampu menjawab tantangan manajemen SDM di lingkungan sekolah, dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja guru yang berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Purwanto, et.al. (2023). Peran Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Muhammadiyah Kedungbanteng I Yogyakarta. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7 (3).
- Hasan Basri & Nurhalima . (2023). Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Sunggal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3 (2).

- Humaeroh & Dewi. (2021). Peran Pendidikan Kewarganegaraan di Era Globalisasi Dalam Pembentukan Karakter Siswa. *Journal on Education*, 3 (3).
- Matthew & Michael Huberman. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Meleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mochammad Fathan. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 2 (2).
- Muh. Muharram. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13 (2).
- Nurbaini, et.al. (2015). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di Mts Se Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Biologi*, 2 (1).
- Sindi Mareta. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd It Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan. *Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Solehudin, et.al. (2022). Konsep Implementasi Kurikulum Prototype. *Jurnal Basicedu*, 6 (4).
- Suhaiba Raudah, et.al. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11 (2).