

Principal Leadership Management In Improving Teacher Performance In Public Elementary Schools

Dewi Aisah^{1*)}, Sholehuddin²⁾, Putri Ratih Puspitasari³⁾, Eny Purwanitiningih⁴⁾, Sopiah⁵⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jakarta

²⁾ Dosen Pendidikan Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jakarta

^{3,4,5)} Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mohammad Husni Thamrin Jakarta

Correspondence author : dewiaisyah280@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jipmht.v10i1.3497>

Abstract

This study aims to analyze and compare principal leadership management in improving teacher performance at Cikopomayak 1 Public Elementary School and Cipining 2 Public Elementary School. The study used a qualitative approach with a comparative case study design. Data were collected through in-depth interviews with principals and supported by documentation studies. Data analysis: Several studies indicate that the contribution of principal leadership to teacher effectiveness ranges from 15.1% to 56.7%. Furthermore, this impact can increase to 77.3% when synergistically supported by intermediary factors such as teacher job satisfaction and a positive school culture. The results of this study indicate that both principals implemented leadership strategies through academic supervision, effective communication, motivation, and teacher competency development. Despite differences in implementation, both schools share the same goal: improving teacher professionalism and performance.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance, Academic Supervision, Educational Management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Cikopomayak 1 dan SD Negeri 2 Cipining. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus komparatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan didukung oleh studi dokumentasi. Analisis data Sejumlah studi menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas guru berkisar antara 15,1% hingga 56,7%. Lebih lanjut, dampak ini dapat meningkat hingga 77,3% ketika didukung secara sinergis oleh faktor-faktor perantara seperti kepuasan kerja guru dan budaya sekolah yang positif. dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan melalui supervisi akademik, komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, dan pengembangan kompetensi guru. Meskipun terdapat perbedaan dalam pelaksanaannya, kedua sekolah memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Manajemen Pendidikan.

PENDAHULUAN

Para pendidik berperan penting dalam lanskap pendidikan, dengan guru memegang peran yang sangat sentral. Sebagai fasilitator pedagogis, pendidik berperan penting dalam mendorong kemajuan kemampuan dan kapasitas kognitif individu. Lebih jauh lagi, pendidikan memainkan peran penting dalam pembentukan karakter dan penanaman prinsip-prinsip etika. Melalui perjalanan pendidikan, individu memperoleh pemahaman tentang pentingnya integritas, akuntabilitas, kasih sayang, dan kesabaran, sekaligus mengembangkan disposisi yang baik terhadap diri sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitar mereka (Ramadhan, 2024)

Hasil tersebut secara intrinsik terkait dengan kepemimpinan dan kecerdasan manajerial kepala sekolah. Bukti observasional dari lingkungan praktis menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, meskipun memiliki kualifikasi yang kuat dalam administrasi sekolah, seringkali masih jauh dari tingkat optimal. Tingkat kegagalan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajerialnya secara penuh dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, termasuk namun tidak terbatas pada, sumber daya manusia yang tersedia bagi kepala sekolah, konteks geografis lembaga tersebut, dan persepsi umum bahwa kepala sekolah memikul tanggung jawab tunggal atas semua aspek operasional sekolah.(Puspitasari et al., 2022)

Kinerja pendidik merupakan metrik penting untuk mengevaluasi efektivitas proses pendidikan dalam suatu lembaga akademik.(Arafat, n.d.). Para pengajar yang memiliki tingkat kompetensi dan motivasi intrinsik yang tinggi terbukti mampu memfasilitasi pengalaman belajar yang berdampak. Namun demikian, peningkatan kinerja guru secara intrinsik terkait dengan peran pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, bergantung pada metodologi kepemimpinan dan manajemen yang mereka gunakan.

Dalam praktiknya, setiap kepala sekolah mengadopsi gaya kepemimpinan dan strategi manajemen yang berbeda. Penelitian empiris sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dasar memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan dasar. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas guru berkisar antara 15,1% hingga 56,7%. Lebih lanjut, dampak ini dapat meningkat hingga 77,3% ketika didukung secara sinergis oleh faktor-faktor perantara seperti kepuasan kerja guru dan budaya sekolah yang positif.(Fembriyanto, 2024) Akibatnya, kepala sekolah diposisikan sebagai manajer pendidikan penting yang diberi tanggung jawab kritis untuk membina lingkungan sekolah yang mendukung, mendorong pengembangan profesional pendidik, dan pada akhirnya mendorong pencapaian

kualitas pendidikan yang unggul.

Manajemen sebagai suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Beberapa kepala sekolah mungkin lebih memilih pendekatan demokratis dan kolaboratif, sementara yang lain mungkin lebih fokus pada pengawasan dan pengendalian administratif. Oleh karena itu, studi komparatif diperlukan untuk memastikan efektivitas kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang berbeda dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar negeri. (Tahsinia et al., 2025)

Tugas profesional pendidik, sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, meliputi perencanaan pengajaran yang cermat, pelaksanaan proses pedagogis berkualitas tinggi yang efektif, serta penilaian dan evaluasi hasil belajar (Syarifudin & Ani, 2019). Tanggung jawab mendasar guru ini, yang diwujudkan melalui kegiatan pengajaran dan tugas kelembagaan, merupakan kinerja guru (Aprilia et al., 2025).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian yang diraih oleh individu dalam bidang profesionalnya, yang dinilai berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan oleh individu tertentu, terutama atasan mereka. Kinerja guru mengacu pada kemampuan dan upaya tekun seorang pendidik dalam memenuhi kewajiban pengajarannya secara optimal, termasuk perumusan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan belajar, dan evaluasi hasil pendidikan (Handayani et al., 2015). Kinerja yang ditunjukkan oleh para pendidik harus selaras dengan standar kompetensi profesional yang telah ditetapkan sepanjang pelaksanaan tanggung jawab mereka di lingkungan sekolah.

Investigasi komparatif ini dilakukan di dua lembaga pendidikan dasar negeri yang berbeda yang terletak di lokasi geografis yang berbeda: yaitu, SD Negeri Cikopomayak 1 dan SD Negeri 2 Cipining. Pemilihan kedua lembaga ini didasarkan pada karakteristik yang berbeda dari Manajemen kepemimpinan kepala sekolah masing-masing, contohnya pada fungsi supervisi akademik atau kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Cikopomayak 1 yaitu melakukan kunjungan kelas setiap bulan sedangkan kepala sekolah SD negeri 2 Cipining memberikan motivasi bagi guru yang berprestasi.

Di SD Negeri Cikopomayak 1, kepemimpinan lembaga berada di tangan Bapak Umar, S.Pd, MM. sebagai kepala sekolah. Sementara itu, di SD Negeri 2 Cipining, kepemimpinan dipegang oleh Bapak Saripudin, S.Ag.M.Pd, yang juga menjabat sebagai kepala sekolah. Kedua

administrator pendidikan ini memainkan peran penting dalam tata kelola kerangka pendidikan lembaga masing-masing, dengan penekanan khusus pada bidang bimbingan pedagogis, pengawasan, strategi motivasi, dan peningkatan profesionalisme staf pengajar.

Melalui analisis komparatif ini, para peneliti bertujuan untuk menguraikan persamaan dan perbedaan dalam paradigma manajemen kepemimpinan yang digunakan oleh kedua kepala sekolah dalam upaya mereka untuk meningkatkan efektivitas guru. Penelitian ini secara cermat berfokus pada metodologi kepemimpinan, pola komunikasi, pelaksanaan supervisi akademik, dan kebijakan institusional yang memengaruhi efektivitas kinerja guru dalam lingkungan pembelajaran. Oleh karena itu, diharapkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan penjelasan yang lebih holistik tentang praktik kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, khususnya desain studi kasus komparatif (Musfiroh, 2020). Tujuannya adalah untuk menganalisis dan membandingkan secara cermat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dua sekolah dasar negeri: Sekolah Dasar Negeri Cikopomayak 1 dan Sekolah Dasar Negeri 2 Cipining. Alasan pemilihan pendekatan kualitatif berasal dari fokus utama penelitian untuk mencapai pemahaman mendalam tentang praktik kepemimpinan kepala sekolah, strategi manajerial mereka, dan dimensi pengalaman yang terlibat dalam meningkatkan kualitas hasil kerja guru di lingkungan sekolah.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan secara cermat melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, yang berperan sebagai informan utama. (Pertiwi & Jailani, 2023). Wawancara ini dilakukan langsung dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri Cikopomayak 1, Bapak Umar, S.Pd, MM., dan Kepala Sekolah Dasar Negeri 2 Cipining, Bapak Saripudin, S.Ag.M.Pd. Proses wawancara terstruktur secara sistematis, menggabungkan elemen terstruktur dan semi-terstruktur yang dipandu oleh protokol wawancara yang telah ditetapkan sebelumnya yang dikembangkan oleh para peneliti. Kerangka kerja interogatif mencakup area-area kunci seperti strategi kepemimpinan, implementasi supervisi akademik, perumusan kebijakan sekolah, dinamika komunikasi dengan pendidik, dan upaya bersama yang bertujuan untuk mendorong pengembangan profesional guru dan peningkatan kinerja.

Sebagai pelengkap data wawancara, studi ini juga memasukkan bukti dokumenter sebagai materi tambahan untuk memperkuat temuan empiris. Data yang dihasilkan kemudian dianalisis secara

kualitatif, melalui beberapa fase: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.(Poltak & Widjaja, 2024). Proses sistematis ini memfasilitasi perolehan gambaran komprehensif tentang kesamaan dan perbedaan yang melekat dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah di dua lembaga pendidikan dasar yang disebutkan di atas.

Hasil yang diperoleh dari upaya analitis ini kemudian dimanfaatkan untuk memastikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta mengidentifikasi faktor-faktor penting yang mendasari keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan di sekolah dasar negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Cikopomayak 1 yaitu Bapak Umar, S.Pd, MM., dan Kepala Sekolah SDN 2 Cipining yaitu Bapak Saripudin, S.Ag.M.Pd, mengungkapkan wawasan tentang implementasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis komparatif merupakan analisis dengan membandingkan dua atau lebih variable. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua kepala sekolah memiliki komitmen yang selaras untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan membina profesionalisme guru; namun, terdapat perbedaan dalam strategi dan pendekatan manajerial spesifik yang mereka gunakan.

Program kerja kepala sekolah ini berfungsi sebagai panduan teknis untuk perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang sistematis dan terarah atas tanggung jawab dan fungsi mereka sebagai pemimpin sekolah. Program ini berisi instruksi teknis prosedural, pedoman, dan contoh ilustratif untuk pelaksanaan tugas yang terstruktur dan berkala. Oleh karena itu, diharapkan semua program dan kegiatan yang dilakukan akan terlaksana dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi, sehingga mendorong pencapaian lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi dan kompetitif. Faktor pendukung utama adalah ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai; ketika sumber daya ini komprehensif, kualitas lembaga akan meningkat dan berhasil. Sebaliknya, hambatan muncul ketika fasilitas dan infrastruktur tidak mencukupi atau tidak memadai, yang menyebabkan penurunan standar kualitas pendidikan.

Tabel 1. Komparasi Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah
Sumber: Kepala sekolah melalui rekaman audio

No	Indikator Managemen Kepemimpinan	SDN 2 Cipining	SDN Cikopomayak 1
1	Proses penyusunan program kerja sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar	Proses penyusunan program sekolah berasal dari evaluasi program sekolah tahun sebelumnya serta dari Rapot Pendidikan tahun ini. Berdasarkan data tersebut kami masukkan kedalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) agar program dapat didanai oleh mekanisme pembayaran dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang melibatkan dewan guru, tenaga kependidikan, komite serta pengawas	Sebelum tahun ajaran baru, kepala sekolah menyusun program sekolah dan membagi tugas guru sesuai kompetensi. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, guru diikutsertakan dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai forum pemecahan masalah pembelajaran dan pengembangan kompetensi.
2	Kepala sekolah melibatkan seluruh guru dalam menetapkan target kinerja dan Kriteria Ketercapaian Tujuan Pembelajaran (KKTP)	Iya, guru dilibatkan dalam menetapkan KKTP karena guru merupakan peran sentralnya. Mekanismenya saya memfasilitasi dengan mengadakan pertemuan/rapat pada awal semester, setiap guru kelas atau guru mata pelajaran menyusun dan menganalisis Capaian Pembelajaran (CP) serta menetapkan ke dalam KKTP	Kepala sekolah melibatkan seluruh guru serta mengadakan pembinaan rutin setiap bulan melalui kegiatan berbagi pengetahuan dan pengalaman antar guru. Kolaborasi antara guru senior dan junior dimanfaatkan untuk mendukung ketercapaian pembelajaran tanpa membedakan status senioritas, melainkan sebagai rekan kerja profesional.
3	Kepala sekolah memetakan kebutuhan pelatihan atau pengembangan kompetensi guru di awal tahun ajaran	Cara memetakan kebutuhan pelatihan atau pengembangan kompetensi guru yaitu dengan melihat dari hasil supervise tahun sebelumnya. Saya petakan berdasarkan apa kekurangan atau kompetensi apa yang kurang optimal dimiliki oleh guru dengan mengarahkan ke berbagai pelatihan-pelatihan baik daring maupun luring, serta memanfaatkan pelatihan yang tersedia di Platform Merdeka Mengajar (PMM)	Dalam pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas kabupaten. Setelah mengikuti pelatihan, guru membagikan hasil pelatihan kepada guru lain sehingga sekolah sering dijadikan tempat kegiatan berbagi praktik pembelajaran.

4	Kepala sekolah memastikan pembagian beban kerja antar guru terbagi secara adil dan proporsional	Untuk pembagian beban kerja saya mematuhi Permendikbud terkait pemenuhan minimal 24 jam tatap muka. Serta berdasarkan sertifikat pendidik yang dimiliki oleh setiap guru agar tidak terhambat dalam proses pencairannya	Pembagian tugas guru dilakukan berdasarkan pengalaman dan kebutuhan pembelajaran. Guru berpengalaman diprioritaskan mengajar kelas VI, guru perempuan difokuskan pada kelas rendah, sedangkan kelas IV dan V diberikan kepada guru yang lebih adaptif dalam mempersiapkan peserta didik menghadapi TKA.
5	Bentuk penghargaan (<i>reward</i>) atau apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa oleh kepala sekolah	Bentuk reward tidak harus berupa uang atau materi, sesederhana memberikan pujian terbuka dalam rapat dewan guru atas dedikasi luar biasa yang ditunjukkan. Selain itu saya memberikan penilaian Sangat Baik kepada guru yang bersangkutan di dalam penilaian kinerjanya. Serta merekomendasikan atau mengutus guru tersebut untuk mengikuti pelatihan atau seminar tingkat kota/kabupaten, provinsi bahkan nasional	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi melalui pemberian insentif serta apresiasi verbal dalam rapat bersama sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Dan bisa dimasukan nilai ke angka kredit presentase guru
6	Upaya kepala sekolah dalam menjaga iklim kerja yang harmonis dan meminimalisir konflik antar sesama guru	Komunikasi terbuka adalah kuncinya. Kami kadang mengadakan briefing disela-sela jam istirahat. Jika ada bibit konflik, saya bertindak sebagai mediator yang netral. Mediasi dilakukan secara tertutup dan mengedepankan pendekatan kekeluargaan agar masalah selesai tanpa ada pihak yang kehilangan muka	Kepala sekolah menerapkan iklim kerja yang berbasis musyawarah, kekeluargaan, dan kolaborasi guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melalui pendekatan tersebut, guru didorong untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran serta ketercapaian tujuan pendidikan.
7	Ketika ada guru yang mengalami penurunan performa mengajar atau motivasi, pendekatan	Pendekatannya adalah coaching, bukan menghakimi apalagi langsung menjatuhkan sanksi. Saya mengajak guru tersebut berdiskusi dari hati	Kepala sekolah melakukan observasi terhadap guru yang mengalami penurunan kinerja, kemudian

	dilakukan oleh kepala sekolah	ke hati secara privat untuk menggali akar masalahnya. Apakah itu masalah kesehatan, keluarga, kejenuhan, atau kendala fasilitas di kelas. Dari sana, kita susun solusi dan target perbaikan secara bersama-sama	memberikan pembinaan secara personal melalui komunikasi langsung guna mengidentifikasi penyebabnya serta mendorong terciptanya dukungan antar guru dalam lingkungan kerja.
8	Jadwal dan mekanisme pelaksanaan supervisi akademik (kunjungan kelas) yang dilakukan oleh kepala sekolah	Supervisi dilakukan secara berkala, minimal satu kali per semester. Mekanisme supervise sekarang terintegrasi dengan pengelolaan kinerja yang ada di PMM. Supervise dilaksanakan terjadwal dan disepakati di awal (bukan sidak mendadak) yang biasanya dilaksanakan pada tengah semester, yang terdiri dari beberapa tahap: Diskusi Persiapan, Observasi Praktik Kinerja, Rencana Tindak Lanjut (RTL), Pelaksanaan Tindak Lanjut, serta Refleksi dan Evaluasi Tindak Lanjut	Kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas secara rutin setiap minggu sebagai bentuk pemantauan pembelajaran, sedangkan supervisi akademik secara optimal dilakukan tiga kali dalam satu semester guna mendukung kelancaran dan efektivitas proses pembelajaran.
9	Komunikasi kepala sekolah dalam menyampaikan umpan balik masukan agar guru tidak merasa dihakimi	Sesi pasca-observasi mutlak dilakukan menggunakan paradigma pembinaan (seperti model TIRTA). Saya selalu membuka percakapan dengan bertanya, "Bagaimana perasaan Bapak/Ibu saat mengajar tadi? Bagian mana yang menurut Bapak/Ibu sudah berjalan baik dan mana yang dirasa kurang?". Dengan membiarkan guru merefleksikan performanya sendiri, masukan yang saya berikan selanjutnya akan diterima sebagai bantuan profesional, bukan vonis kesalahan	saya lebih memilih berdialog atau berdiskusi secara personal, bukan langsung mengkritik di depan banyak orang. Saya juga mengajak guru untuk merefleksikan pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga masukan yang diberikan terasa sebagai upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bukan mencari kesalahan. Dengan pendekatan seperti itu, biasanya guru lebih terbuka menerima saran dan merasa didukung untuk berkembang
10	Kepemimpinan kepala sekolah saat ini berhasil meningkatkan kedisiplinan guru	Peningkatan kedisiplinan dibangun melalui keteladanan (role modeling). Dengan hadir lebih awal dan menyambut siswa di gerbang, para guru	ya, kepemimpinan kepala sekolah cukup berperan dalam meningkatkan kedisiplinan guru,

	(kehadiran, ketepatan waktu masuk kelas)	secara organik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap ketepatan waktu, tanpa perlu ditegur secara keras	khususnya kehadiran dan ketepatan waktu masuk kelas. Saya sebagai kepala sekolah biasanya mencontohkan hal-hal dalam kedisiplinan, contohnya dalam hal mengenai sampah, saya sering mengambil sampah sendiri agar yang lain mengikuti. Begitupun perihal kehadiran dan ketepatan waktu pada masuk kelas
11	Dampak arahan kepala sekolah terhadap kualitas penyusunan administrasi mengajar guru (Modul Ajar/RPP, media, instrumen asesmen)	Kualitas Modul Ajar, pemilihan media konkret, dan penyusunan instrumen asesmen kini jauh lebih otentik dan berdiferensiasi sesuai kebutuhan siswa, tidak lagi sekadar menyalin atau "copy-paste" berkas tahun-tahun sebelumnya. Ini berkat guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah direkomendasikan	Arahan kepala sekolah berdampak positif terhadap kualitas administrasi mengajar guru karena melalui pembinaan dan supervisi, guru menjadi lebih tertib, lengkap, dan terarah dalam menyusun Modul Ajar/RPP, media pembelajaran, serta instrumen asesmen yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.
12	Kepemimpinan kepala sekolah memfasilitasi keaktifan guru dalam forum profesional seperti KKG (Kelompok Kerja Guru)	Sekolah sangat mendukung keaktifan di Kelompok Kerja Guru (KKG). Saya selalu memberikan izin kedinasan dan mengalokasikan dukungan dana operasional sekolah untuk keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan profesi di gugus, serta mewajibkan guru yang telah mengikuti pelatihan untuk melakukan pengimbasan (knowledge sharing) kepada rekan sejawat di sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah cukup memfasilitasi keaktifan guru dalam forum profesional seperti KKG melalui pemberian izin, pengaturan jadwal, motivasi, serta dukungan agar guru aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Hasil dari kegiatan KKG juga biasanya didiskusikan kembali di sekolah agar dapat diterapkan dalam pembelajaran

Berdasarkan tabel diatas, perbedaan yang signifikan antara kedua sekolah terletak pada strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Pada aspek penyusunan program kerja sekolah, SDN 2 Cipining menyusun program berdasarkan hasil evaluasi diri sekolah dan indikator mutu pendidikan yang mengacu pada standar nasional

pendidikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Poltak & Widjaja, 2024) bahwa upaya penjaminan mutu ini berupa pemberdayaan lapis unit akademik untuk melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan berdasar pada perencanaan berbasis pada fakta yang diperoleh berdasar pada proses evaluasi diri.

Sementara itu, SDN Cikopomayak lebih menekankan pada perencanaan awal tahun ajaran, pembagian tugas guru sesuai kompetensi, serta peningkatan mutu melalui keikutsertaan guru dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. (Triwiyanto, n.d.)

Pada aspek pelibatan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, SDN 2 Cipining menerapkan mekanisme kerja yang berorientasi pada penyusunan perangkat pembelajaran dan capaian tujuan pembelajaran (CP). Sebaliknya, SDN Cikopomayak lebih menonjolkan pendekatan kolaboratif dan kekeluargaan, yaitu melalui pembinaan rutin, berbagi pengalaman antar guru senior dan junior, serta menempatkan seluruh guru sebagai rekan kerja tanpa membedakan senioritas. Dengan adanya kerangka kerja yang jelas, guru dapat memiliki panduan yang dapat membantu mereka mengatur beban kerja, merencanakan pembelajaran, dan mengatasi perubahan dalam kebijakan dan kurikulum. (Efendi & Sholeh, 2023)

Secara umum, SDN 2 Cipining cenderung berorientasi pada sistem administrasi dan pencapaian indikator mutu. Evaluasi terhadap pelaksanaan ini penting untuk mengetahui apakah pembelajaran berlangsung sesuai dengan rencana dan bagaimana dampaknya terhadap keterlibatan dan pemahaman peserta didik (Auliyah et al., 2024). Oleh karena itu peningkatan mutu sekolah memerlukan akselerasi dan manajemen yang tepat agar dapat meningkatkan mutu sekolah. (Ikram et al., 2019).

SDN Cikopomayak lebih menekankan pengembangan kompetensi guru melalui kolaborasi dan pendekatan interpersonal. Kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu sekolah pada kategori sedang. Dari hasil penelitian (Manajerial et al., 2016) bahwa kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan hubungan manusiawi, membangun komunikasi yang lebih terbuka dan intensif dengan personel sekolah, menciptakan iklim kebersamaan dan saling memiliki, memberikan dorongan untuk meningkatkan sikap positif di sekolah mengadakan kegiatan upgrading, outbond, family gathering untuk menciptakan suasana akrab dan ramah.

Berdasarkan pemaparan hasil komparasi dapat diamati bahwa terdapat kesamaan antara SDN 2 Cipining dan SDN Cikopomayak memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Oleh karena itu, efektivitas manajemen seorang kepala sekolah tidak hanya bergantung pada strategi kepemimpinan yang digunakan, tetapi juga pada kemahiran mereka dalam membina komunikasi, menerapkan bimbingan pengembangan, dan menyelaraskan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan khusus baik lembaga maupun staf pengajarnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus komparatif di SD Negeri Cikopomayak 1 dan SD Negeri 2 Cipining, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui penerapan strategi kepemimpinan yang meliputi supervisi akademik, komunikasi yang efektif, penyusunan kebijakan sekolah, serta pemberian dukungan terhadap pengembangan profesional guru, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya persamaan dan perbedaan dalam praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh kedua kepala sekolah sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing sekolah. Meskipun demikian, keduanya memiliki komitmen yang sama dalam membina, memotivasi, dan mengembangkan kompetensi guru agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu guru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan program pendidikan serta pencapaian tujuan sekolah secara berkelanjutan.

DAFTAR REFRENSI

Aprilia, F. W., Fitria, N., Hilda, N., Arrahmah, F., Muhammad, M., Arwani, U., Studi, P., Pendidikan, M., Islam, U., Sunan, N., Artikel, R., Klinis, S., Kolaboratif, S., Guru, P., & Pembelajaran, M. (2025). SINERGI PENDEKATAN DAN TEKNIK SUPERVISI PENDIDIKAN : KAJIAN KOMPARATIF EFEKTIVITAS SUPERVISI KLINIS DAN. 6(2), 166–174.

- Arafat, Y. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. 1(3), 283–289.
- Auliyah, D. D., Rahayu, S., & Habibah, N. (2024). Analisis Pengaruh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Kualitas Pembelajaran. 02, 203–216.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25.Manajemen>
- Fembriyanto, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap sekolah efektif pada sd negeri di kecamatan kendal.
- Handayani, T., Rasyid, A. A., Yogyakarta, U. N., Handayani, T., Rasyid, A. A., & Yogyakarta, U. N. (2015). Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Tersedia Online : <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. 3(2).
- Ikram, A., Kurniady, D. A., Prihatin, E., Indonesia, U. P., & Barat, J. (2019). Jurnal administarsi pendidikan. 26(2), 217–224.
- Manajerial, K., Sekolah, K., & Dan, I. S. (2016). Kinerja manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan mutu sekolah dasar. 2.
- Musfiroh, H. (2020). Kajian komparatif perancangan dan produksi peralatan saji (Studi kasus CV Estetika Indonesia). 3(8), 261–268.
- Pertiwi, G. R., & Jailani, M. S. (2023). Jenis Jenis Penelitian Ilmiah Kependidikan. 1, 41–52.
- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). Pendekatan Metode Studi Kasus dalam Riset Kualitatif. 1–4. <https://doi.org/10.59810/localengineering>
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asyari, H., & Amalia, J. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. 3, 70–83.
- Ramadhan, F. (2024). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar melalui Penerapan Manajemen Strategik. 3(2), 73–84.
- Syarifudin, A., & Ani, N. (2019). Rancangan Sistem Informasi Pengajuan dan Pelaporan Tunjangan Kinerja Kementerian Keuangan Menggunakan Metode Prototype. 08(September), 149–158.
- Tahsinia, J., Suryaman, M., & Lestari, D. A. (2025). Analisis komparatif pengelolaan pembiayaan pendidikan dari berbagai model manajerial di sekolah. 6(3), 378–390.
- Triwiyanto, T. (n.d.). Standar nasional pendidikan sebagai indikator mutu layanan manajemen sekolah. 161–171.