



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar

Citra Dwi Aulia¹, Nurul Hidayah², Putri Syahri³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Alwashliyah Medan

e-mail: ¹ citradwiaulia1612@gmail.com ² nurulajawy@gmail.com

³ putrisyahri428@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor kunci mutu pembelajaran, dan kualitasnya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menganalisis dampaknya di SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi dengan kepala sekolah dan lima guru sebagai informan, lalu dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member check*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dijalankan secara multidimensi melalui pembinaan kompetensi mengajar, penegakan disiplin secara bertingkat dan humanis, pemberian motivasi dan penghargaan, serta supervisi akademik terjadwal, dengan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis-partisipatif. Faktor pendukungnya meliputi komunikasi terbuka, pembinaan terjadwal, mentoring sejawat, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan sistem penghargaan, sedangkan penghambatnya meliputi beban administrasi, keterbatasan sarana teknologi, tindak lanjut supervisi yang belum optimal, dan keterbatasan kompetensi teknologi guru senior. Strategi tersebut berdampak pada peningkatan disiplin, motivasi dan kreativitas mengajar, variasi media pembelajaran, serta keterbukaan guru terhadap teknologi, meskipun belum merata pada seluruh guru.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik

Abstract

Teacher performance is a key determinant of learning quality, and it is strongly influenced by the principal's leadership. This study aims to describe the principal's leadership strategy in improving teacher performance, to identify its supporting and inhibiting factors, and to analyze its impact at SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar. The study used a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, semi-structured interviews, and documentation with the principal and five teachers as informants, then analyzed using the interactive model of Miles and Huberman and validated through source triangulation, technique triangulation, and member checking. The results show that the leadership strategy was implemented in a multidimensional manner through coaching of teaching competence, graduated and humanistic enforcement of discipline, motivation and rewards, and scheduled academic supervision, with a leadership style that tended to be democratic and participatory. Supporting factors included open communication, scheduled coaching, peer mentoring, teacher involvement in decision-making, and a reward system, while inhibiting factors included administrative workload, limited technological facilities, suboptimal follow-up of supervision, and limited technological competence among senior teachers. The strategy improved teacher discipline, teaching motivation and creativity, the variety of instructional media, and teachers' openness to technology, although the impact was not yet evenly distributed among all teachers.

Keywords: Leadership Strategy, School Principal, Teacher Performance, Academic Supervision

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi pembangunan sumber daya manusia, dan kualitasnya sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaksana langsung pembelajaran di kelas. Kinerja guru tidak sekadar kehadiran di kelas, tetapi tercermin dari kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagai tolok ukur utama kinerjanya. Abbas (2017) memandang kinerja guru sebagai kemampuan dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas secara efektif sehingga memberi pengaruh kepada peserta didik ke arah tujuan pembelajaran.

Kinerja guru tidak terbentuk secara tunggal, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan tanggung jawab, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, supervisi, fasilitas, dan kepemimpinan kepala sekolah. Kajian internasional Leithwood et al. (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan sekolah memengaruhi kondisi organisasi yang secara langsung menentukan motivasi, kemampuan, dan kondisi kerja guru. Karakose et al. (2021) bahkan menunjukkan bahwa tuntutan kepemimpinan kepala sekolah kini meluas hingga kepemimpinan digital. Di Indonesia, Mulyadi et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting bagi kinerja guru, sehingga kepala sekolah perlu mengupayakan program pembinaan yang sesuai.

Secara konseptual, Mulyasa (2007) merumuskan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator (EMASLIM). Fungsi tersebut diwujudkan melalui strategi yang terencana. Mukhtar (2015) mengidentifikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu pembinaan kemampuan mengajar, penegakan disiplin, pemberian motivasi dan penghargaan, serta penguatan komitmen guru. Walid dan Ishak (2023) menambahkan bahwa strategi tersebut perlu dijalankan bertahap melalui perencanaan, pelaksanaan, monitoring, serta evaluasi dan tindak lanjut. Dari sisi gaya, kepemimpinan demokratis yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dipandang lebih mampu menumbuhkan inovasi dan

keaktivitas guru dibandingkan gaya otoriter (Sagala, 2008; Thoha, 2013).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan merupakan amanah yang menuntut tanggung jawab, keadilan, dan keteladanan, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nisa ayat 58. QS. Ali 'Imran ayat 159 memberikan pedoman bagi pemimpin untuk bersikap lemah lembut, pemaaf, dan bermusyawarah dengan orang-orang yang dipimpinnya. Prinsip musyawarah (*syura*) ini menjadi landasan normatif bagi gaya kepemimpinan partisipatif di lembaga pendidikan, termasuk dalam hubungan kepala sekolah dengan guru.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan pola yang konsisten. Ikhsandi dan Ramadan (2021) menemukan bahwa kepala sekolah dasar meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan demokratis, dengan hambatan berupa keterbatasan LCD dan jaringan internet. Asiah et al. (2021) mengidentifikasi lima strategi kepala sekolah, yaitu pembinaan kinerja, supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Zaidan (2022) menemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai inovator berdampak pada kinerja guru selama pandemi, sedangkan Indrayani et al. (2025) menunjukkan peran kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, motivasi, dan komunikasi. Namun, kajian yang secara utuh menghubungkan strategi kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap indikator kinerja guru, termasuk pemanfaatan teknologi pembelajaran terkini di sekolah dasar negeri, masih terbatas.

Observasi dan wawancara awal di SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar menunjukkan bahwa guru masih bervariasi dalam kedisiplinan, penguasaan metode pembelajaran, dan pemanfaatan media atau teknologi pengajaran. Selain itu, evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran belum dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh guru. Kondisi ini menuntut strategi kepala sekolah yang tepat dalam membina, mengarahkan, dan memotivasi guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menganalisis dampak strategi tersebut terhadap kinerja guru di SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar. Hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian manajemen pendidikan

tentang kepemimpinan kepala sekolah serta menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami dan menggambarkan secara mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana adanya di lapangan, tanpa menguji hipotesis atau hubungan sebab-akibat secara statistik. Penelitian kualitatif berupaya memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, motivasi, persepsi, dan tindakan, secara holistik dalam konteks yang alamiah (Moleong, 2019; Creswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan di UPTD SD Negeri 124404, Jalan TVRI, Kelurahan Simarito, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, pada Januari hingga Juli 2026. Wawancara dilaksanakan pada 8, 10, dan 14 April 2026. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah dan lima guru yang dipilih karena terlibat langsung dalam proses pembinaan dan supervisi. Untuk menjaga kerahasiaan, identitas informan dalam artikel ini dituliskan dengan kode sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Data sekunder berupa profil sekolah, program kerja kepala sekolah, hasil supervisi, data kehadiran guru, dokumen perencanaan pembelajaran, serta foto dan catatan lapangan.

Tabel 1. Informan Penelitian

Kode	Jabatan
KS	Kepala Sekolah
G1	Guru Pendidikan Agama Islam
G2	Wali Kelas III
G3	Wali Kelas VI
G4	Wali Kelas I
G5	Wali Kelas V

Sumber: Data penelitian, 2026

Data dikumpulkan melalui observasi partisipan pasif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi difokuskan pada aktivitas kepemimpinan kepala sekolah, seperti pembinaan, supervisi, dan komunikasi dengan guru, serta kinerja guru dalam kedisiplinan, penerapan metode, pemanfaatan media, dan evaluasi pembelajaran. Wawancara dilakukan dengan pedoman yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat dan memverifikasi hasil observasi dan wawancara.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1984) yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara siklikal hingga data jenuh. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dengan membandingkan keterangan kepala sekolah dan guru, triangulasi teknik dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen, serta *member check* dengan mengonfirmasi transkrip dan kesimpulan sementara kepada informan (Lincoln & Guba, 1985; Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

UPTD SD Negeri 124404 merupakan sekolah dasar negeri di Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, yang didirikan pada 1970, terakreditasi B, dan menerapkan Kurikulum Merdeka dengan enam hari sekolah. Visi sekolah adalah mewujudkan peserta didik yang beriman, bertakwa, cerdas, berbudaya, dan mandiri, dengan misi antara lain meningkatkan disiplin warga sekolah serta menciptakan proses belajar yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah dengan delapan guru dan seorang operator, serta melayani 120 peserta didik yang tersebar di kelas I sampai VI.

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah mencakup empat aspek utama, yaitu pembinaan kompetensi mengajar, penegakan kedisiplinan, pemberian motivasi dan penghargaan, serta supervisi akademik. Pada aspek pembinaan, kepala sekolah menekankan kesesuaian antara tujuan pembelajaran, kegiatan, dan penilaian dalam penyusunan RPP atau modul ajar.

“Setiap awal semester, kami mengadakan rapat kerja guru untuk meninjau kembali format RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Saya juga meminta guru senior menjadi pendamping bagi guru yang baru, agar ada proses mentoring langsung.”
(Wawancara KS, 8 April 2026)

Pembinaan tersebut didukung program pelatihan setiap triwulan berupa *workshop* internal, pelatihan daring dari Dinas Pendidikan, dan *lesson study* antarguru, dengan kepala sekolah sebagai fasilitator. Guru merasakan bahwa pembinaan melalui arahan rapat, supervisi kelas, dan *coaching clinic*

singkat membantu mereka menyusun RPP yang sesuai dengan kondisi nyata di kelas, bukan sekadar mengikuti format baku (Wawancara G1 dan G4, 8 April 2026).

Pada aspek kedisiplinan, kepala sekolah menerapkan tata tertib yang jelas terkait kehadiran, apel pagi, dan kelengkapan administrasi. Penindakan dilakukan secara bertingkat, dimulai dari pendekatan personal melalui dialog, kemudian teguran tertulis dan pembinaan bersama koordinator bidang apabila pelanggaran berulang. Kepala sekolah menegaskan prinsipnya bahwa “disiplin harus tumbuh dari kesadaran, bukan sekadar hukuman” (Wawancara KS, 8 April 2026). Guru mengonfirmasi bahwa kedisiplinan dikontrol melalui daftar hadir, absensi elektronik, kewajiban apel, dan laporan kegiatan harian.

Pada aspek motivasi dan penghargaan, kepala sekolah memberikan apresiasi dalam rapat dan pesan di grup komunikasi, menyelenggarakan penghargaan informal “Guru Teladan Bulanan”, serta memberikan piagam dan publikasi di media sosial sekolah bagi guru berprestasi. Selain apresiasi verbal, kepala sekolah memberikan kepercayaan dan tanggung jawab tambahan, seperti memimpin kegiatan sekolah atau menjadi pembimbing lomba siswa. Guru menilai bentuk motivasi ini membuat mereka merasa dipercaya dan dihargai, meskipun seorang guru mencatat bahwa motivasi masih bersifat umum dan perlu lebih personal sesuai kebutuhan guru (Wawancara G2, 8 April 2026).

Pada aspek supervisi akademik, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas minimal dua kali per semester untuk mengamati kesiapan RPP, interaksi guru dan siswa, metode pembelajaran, pengelolaan waktu, dan suasana kelas, kemudian melakukan diskusi refleksi bersama guru. Hasil evaluasi pembelajaran juga ditanyakan dalam rapat bulanan, kadang disertai permintaan laporan tertulis. Hasil supervisi menjadi dasar tindak lanjut berupa pelatihan internal, pendampingan oleh guru senior, atau teguran administratif bila diperlukan. Observasi peneliti mengonfirmasi bahwa kepala sekolah secara nyata mengunjungi kelas untuk mengamati pembelajaran dan memantau pelaksanaan ujian sekolah.

“Kepala sekolah biasanya masuk kelas, mencatat hal-hal penting, lalu mengajak kami berdiskusi setelahnya. Saya merasa supervisi

ini membantu karena ada masukan langsung tentang cara mengajar, pengelolaan kelas, dan penggunaan media.” (Wawancara G3, 8 April 2026)

Dari sisi gaya, kepala sekolah menyatakan menggunakan gaya demokratis dengan melibatkan guru dalam rapat sebelum kebijakan ditetapkan, misalnya dalam penyusunan program literasi, lomba, dan program “Kelas Inspiratif” yang lahir dari ide bersama guru. Guru membenarkan bahwa pendapat mereka dipertimbangkan, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan kepala sekolah. Ringkasan strategi kepemimpinan tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Aspek	Bentuk Pelaksanaan	Fungsi Kepala Sekolah
Pembinaan kompetensi	Rapat kerja awal semester, mentoring guru senior, workshop, lesson study, coaching clinic	Educator
Kedisiplinan	Tata tertib, apel pagi, absensi elektronik, teguran bertingkat	Manajer, administrator
Motivasi dan penghargaan	Apresiasi lisan, Guru Teladan Bulanan, piagam, tanggung jawab tambahan	Motivator
Supervisi akademik	Kunjungan kelas minimal dua kali per semester, refleksi, tindak lanjut	Supervisor

Sumber: Hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, 2026

Faktor Pendukung dan Penghambat

Penelitian menemukan sejumlah faktor pendukung yang saling melengkapi. Pertama, dukungan fasilitas dari kepala sekolah berupa penyediaan proyektor, akses internet, peminjaman perangkat sekolah, serta dorongan mengikuti pelatihan teknologi informasi dan memanfaatkan aplikasi gratis. Kedua, komunikasi yang terbuka; kepala sekolah bersikap formal dalam rapat, tetapi santai dan akrab di luar forum resmi sehingga guru tidak sungkan menyampaikan pendapat atau kendala. Ketiga, program pembinaan dan pelatihan yang terjadwal. Keempat, mentoring sejawat yang memberdayakan guru senior sebagai pendamping. Kelima, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah. Keenam, pemberian kepercayaan dan sistem penghargaan yang konsisten, seperti sertifikat,

publikasi di papan pengumuman, dan ucapan langsung saat apel.

Di sisi lain, terdapat empat faktor penghambat. Hambatan pertama adalah beban administrasi yang menyita waktu guru untuk menyiapkan pembelajaran.

“Hambatan peningkatan kinerja guru adalah keterbatasan waktu karena beban administrasi. Guru sering kali harus menyelesaikan laporan, sehingga waktu untuk menyiapkan pembelajaran lebih sedikit.” (Wawancara KS, 10 April 2026)

Hambatan kedua adalah keterbatasan sarana teknologi, termasuk perangkat digital, kuota internet, dan jaringan yang tidak stabil, sehingga pembelajaran berbasis teknologi tidak selalu berjalan lancar. Hambatan ketiga adalah tindak lanjut supervisi yang belum optimal. Kepala sekolah mengakui bahwa tindak lanjut kadang belum maksimal karena keterbatasan waktu, dan seorang guru menyampaikan bahwa masukan sudah diberikan, tetapi tindak lanjutnya agak lambat (Wawancara G3, 10 April 2026). Hambatan keempat adalah keterbatasan kompetensi teknologi guru senior yang membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan media digital, sehingga guru berharap adanya pelatihan khusus bagi mereka. Ringkasan faktor tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor	Temuan
Pendukung	Penyediaan fasilitas dan dorongan pelatihan TI; komunikasi terbuka; pembinaan terjadwal; mentoring sejawat; pelibatan guru dalam keputusan; pemberian kepercayaan; sistem penghargaan konsisten
Penghambat	Beban administrasi guru; keterbatasan perangkat dan jaringan internet; tindak lanjut supervisi yang belum optimal; keterbatasan kompetensi teknologi guru senior

Sumber: Hasil observasi dan wawancara, 2026

Dampak Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Strategi kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada empat aspek kinerja guru. Dampak pertama adalah peningkatan kedisiplinan. Kepala sekolah melihat guru menjadi lebih disiplin, lebih kreatif dalam menyusun RPP, dan lebih bersemangat mengikuti pelatihan. Observasi menunjukkan bahwa apel pagi diselenggarakan secara konsisten dengan pemeriksaan daftar hadir, dan sebagian besar guru hadir tepat waktu. Namun, peneliti juga mendapati satu atau dua guru

datang setelah apel dimulai, dan seorang guru menjelaskan bahwa sebagian keterlambatan dipengaruhi jarak rumah ke sekolah (Wawancara G2, 14 April 2026). Dengan demikian, dampak terhadap kedisiplinan sudah tampak, tetapi belum merata.

Dampak kedua adalah meningkatnya motivasi dan kreativitas mengajar. Kepala sekolah mendorong guru berani mencoba metode baru sesuai Kurikulum Merdeka, seperti pembelajaran berbasis proyek, diferensiasi, dan pembelajaran berbasis masalah. Observasi di kelas VI menunjukkan pembelajaran yang diselingi kuis berkelompok menggunakan potongan kertas pertanyaan, sementara di kelas III siswa bekerja dalam kelompok kecil membuat poster bertema lingkungan dan mempresentasikannya. Suasana kedua kelas cenderung hidup dan interaktif.

Dampak ketiga adalah semakin variatifnya pemanfaatan media pembelajaran, terutama *Interactive Flat Panel* (IFP) yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah mendorong guru memanfaatkan IFP bukan sekadar sebagai layar presentasi, melainkan sebagai media interaktif untuk proyek literasi, simulasi, dan diskusi visual. Guru menggunakan IFP untuk menampilkan video praktik ibadah dan kuis interaktif. Dampak keempat adalah meningkatnya keterbukaan guru terhadap inovasi dan teknologi, seperti penggunaan Quizizz, Mentimeter, Canva, dan aplikasi berbasis kecerdasan artifisial untuk menyiapkan soal latihan atau mendesain media.

“Dengan Quizizz, siswa lebih antusias menjawab soal karena tampilannya seperti permainan, dan hasilnya bisa langsung dilihat, sehingga siswa lebih terpacu untuk mengerjakan soal maupun kuis yang saya buat.” (Wawancara G1, 14 April 2026)

Observasi peneliti mengonfirmasi penggunaan Quizizz yang ditampilkan di layar kelas serta penggunaan slide presentasi dengan desain visual yang menarik. Meski demikian, guru juga menyampaikan harapan adanya pembinaan yang lebih intensif agar penerapan metode dan teknologi baru semakin matang. Ringkasan dampak strategi kepemimpinan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Dampak Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Aspek Kinerja	Bukti Lapangan
Kedisiplinan	Apel pagi dan daftar hadir rutin; mayoritas guru tepat waktu, satu-dua guru masih terlambat
Motivasi dan kreativitas	Kuis berkelompok di kelas VI; proyek poster lingkungan di kelas III
Variasi media	Pemanfaatan IFP untuk video, simulasi, dan kuis interaktif
Keterbukaan teknologi	Penggunaan Quizizz, Mentimeter, Canva, dan aplikasi berbasis kecerdasan artifisial

Sumber: Hasil observasi dan wawancara, 2026

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah bersifat multidimensi dan secara empiris memperkuat rumusan Mukhtar (2015) tentang pembinaan kemampuan mengajar, penegakan disiplin, pemberian motivasi, dan penguatan komitmen guru, serta temuan Asiah et al. (2021) tentang strategi pembinaan, supervisi, disiplin, motivasi, dan penghargaan. Praktik tersebut mencerminkan fungsi kepala sekolah sebagai *educator*, supervisor, dan motivator dalam konsep EMASLIM (Mulyasa, 2007). Hal yang menonjol adalah kebijakan menugaskan guru senior sebagai pendamping guru baru. Kepala sekolah tidak menjalankan pembinaan secara sentralistik, tetapi mendistribusikan sebagian peran pembinaan kepada sumber daya internal sekolah. Pola ini sejalan dengan klaim Leithwood et al. (2020) bahwa kepemimpinan sekolah berpengaruh lebih besar ketika didistribusikan secara luas.

Gaya kepemimpinan yang melibatkan guru dalam rapat sebelum kebijakan ditetapkan, tetapi tetap memegang kendali keputusan akhir, mencerminkan gaya demokratis-partisipatif. Temuan ini sejalan dengan Ikhsandi dan Ramadan (2021) yang menemukan praktik kepemimpinan demokratis di sekolah dasar, serta selaras dengan prinsip musyawarah dalam QS. Ali 'Imran ayat 159. Dorongan kepala sekolah agar guru berani mencoba metode baru tanpa takut gagal juga mencerminkan unsur motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional (Bass, 1990).

Pada faktor penghambat, keterbatasan sarana teknologi dan jaringan internet yang juga ditemukan Ikhsandi dan Ramadan (2021) menunjukkan bahwa persoalan infrastruktur teknologi bersifat lintas sekolah. Temuan yang memberi nuansa baru adalah keterlambatan

tindak lanjut supervisi. Jika dikaitkan dengan tahapan strategi kepala sekolah menurut Walid dan Ishak (2023), tahap perencanaan dan pelaksanaan telah berjalan cukup baik, tetapi tahap monitoring serta evaluasi dan tindak lanjut masih perlu diperkuat. Beban administrasi guru menunjukkan bahwa hambatan kinerja tidak semata bersumber dari kemauan atau kompetensi guru, tetapi juga dari sistem kerja yang menyita waktu untuk aspek pedagogik.

Dampak pada kedisiplinan, kreativitas mengajar, variasi media, dan keterbukaan teknologi menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan memengaruhi indikator kompetensi pedagogik dan profesional guru. Dorongan pemanfaatan IFP dan aplikasi interaktif mendukung kajian Karakose et al. (2021) tentang pentingnya kepemimpinan digital kepala sekolah, serta temuan Zaidan (2022) tentang peran kepala sekolah sebagai inovator. Namun, dampak tersebut bersifat progresif dan belum tuntas, sebagaimana terlihat dari kedisiplinan yang belum merata dan kebutuhan pembinaan yang lebih personal. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi berkelanjutan antara faktor internal guru dan dukungan kepemimpinan (Abbas, 2017).

KESIMPULAN

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 124404 Kota Pematang Siantar dijalankan secara multidimensi dengan gaya demokratis-partisipatif, mencakup pembinaan kompetensi mengajar melalui rapat kerja dan mentoring sejawat, penegakan kedisiplinan secara bertingkat dan humanis, pemberian motivasi dan penghargaan baik secara verbal maupun melalui tanggung jawab tambahan, serta supervisi akademik terjadwal yang diikuti umpan balik. Strategi ini didukung oleh fasilitas, komunikasi terbuka, pembinaan terjadwal, mentoring sejawat, pelibatan guru, kepercayaan, dan sistem penghargaan, tetapi masih terhambat oleh beban administrasi, keterbatasan sarana teknologi, tindak lanjut supervisi yang belum optimal, dan keterbatasan kompetensi teknologi guru senior. Dampaknya terlihat pada peningkatan kedisiplinan, motivasi dan kreativitas mengajar, variasi pemanfaatan media pembelajaran termasuk IFP, serta keterbukaan guru terhadap teknologi, meskipun belum merata pada seluruh guru.

Kepala sekolah disarankan mempertahankan pembinaan dan supervisi terjadwal sambil mempercepat tindak lanjut hasil supervisi dan memberikan pembinaan yang lebih personal. Dinas Pendidikan disarankan memberikan pelatihan kepemimpinan serta dukungan infrastruktur teknologi bagi sekolah dasar negeri. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk mengukur besarnya pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja guru pada lokasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Abbas, H. E. (2017). *Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru*. Deepublish.
- Asiah, N., Tiro, M. A., & Apriyanti, E. (2021). Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKS Yapta Takalar. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 211–217. <https://doi.org/10.37081/ed.v9i4.3124>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Ikhsandi, M. R. H., & Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312–1320.
- Indrayani, Machdaliza, Hermanto, H., Lestari, A., & Soraya, A. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*.
- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(23), 13448. <https://doi.org/10.3390/su132313448>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(3).
- Mulyadi, Mirnawati, Hs, R. F., Leader, T. A., Saputra, A. I., & Firman. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 6–11.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2008). *Administrasi pendidikan kontemporer*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Walid, A., & Ishak, I. (2023). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 10(2), 26–31. <https://doi.org/10.33084/jhm.v10i2.6539>
- Zaidan. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. *PEDADIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.