

KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI ERA TRANSFORMASI

Hasnadi

STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

Email kontributor: hasnadi@staindirundeng.ac.id

Abstrak

Sekolah sebagai satuan lembaga pendidikan perlu dikelola dengan tepat dan baik melalui kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan efektif merupakan salah satu model kepemimpinan yang fokus pada pengembangan instruksional, organisasional, personel sekolah, layanan pendidikan, hubungan dan komunikasi dengan warga sekolah. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang kepemimpinan efektif pada SMPIT Teuku Umar Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Analisis data dilakukan dengan cara: reduksi data, *display* data, verifikasi dan menyimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah berupaya melaksanakan kepemimpinan efektif yang dapat dilihat dari kompetensi kepala sekolah, kemampuan berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi, melibatkan semua unsur terkait mulai dari pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi, bekerja dalam *teamwork* yang kuat, menjaga dan memelihara iklim sekolah yang kondusif, serta mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan efektif mampu menciptakan budaya kerja yang positif di madrasah dan berdampak pada peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala madrasah sangat berperan dalam membangun budaya kolaboratif, sehingga guru dan tenaga kependidikan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan.

Kata kunci: Kepemimpinan Efektif, Kompetensi, Guru, Tenaga Kependidikan, dan Era Reformasi.

Abstract

Schools as educational institutions need to be managed properly through the leadership of the principal. Effective leadership is a leadership model that focuses on the development of instructional, organizational, school personnel, educational services, relationships and communication. This article aims to analyze and describe effective leadership at SMPIT Teuku Umar, West Aceh Regency. This research is a qualitative research. The research subjects were principals, vice principals, teachers and education staff. Data were collected through interviews, observations, and document studies. Data analysis is done by: data reduction, display data and conclude. The results of the study indicate that the principal has tried to apply effective leadership which can be seen from the competencies possessed, the ability to influence and communicate, apply a leadership style that is appropriate to the situation and conditions, involve all relevant elements ranging from decision making, implementation of activities and evaluations, work in strong teamwork, maintaining and maintaining a conducive school climate, developing human resource competencies. The research found that effective leadership can create a positive work culture in madrasas and impact the competency of teachers and education staff. The leadership of the madrasah principal plays a significant role in building a collaborative culture, allowing teachers and education staff to share experiences and knowledge.

Keywords: Effective Leadership, Competence, Teacher, Educational Staff, and the Reform Era.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah merupakan pemimpin di madrasah yang dituntut untuk memiliki kompetensi tertentu dan kemampuan manajerial untuk mewujudkan madrasah efektif (Wahyudi et al., 2025; Sopyan, 2026). Sebagai pengelola sekolah, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap peningkatan sumber daya manusia sehingga mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan, mengembangkan kinerja para personel sekolah serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan (Mulyono et al., 2023). Dengan demikian, kepala sekolah perlu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan iklim sekolah yang aman, nyaman dan kondusif maupun berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan (Suharti et al., 2024).

Kepala sekolah menduduki jabatan penting agar dapat terjamin berjalannya proses pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan pengelola pendidikan secara menyeluruh di sekolah dan pemimpin formal

pendidikan di sekolah (Musfah, 2022). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan sekolah melalui program-program yang dilakukan sebagai cerminan dalam menerjemahkan visi dan misi sekolah (Kamaludin, 2023).

Aspek penting dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memberdayakan guru untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kualitas pembelajaran semakin meningkat (Istijarti, 2023). Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus menjadi guru dan teladan bagi stafnya. Pada saat tertentu, pemimpin dapat memberikan arahan, masukan, bimbingan, dan ide terhadap stafnya. Namun, pada waktu tertentu pemimpin juga harus dapat menjadi pendengar dan menerima saran dan masukan dari stafnya. Sekolah membutuhkan pemimpin yang memahami kebutuhan dasar seorang guru. Strategi seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka memberdayakan guru dan tenaga kependidikan melalui kerjasama secara kooperatif, memberikan kesempatan bagi personel sekolah dalam berbagai pelatihan atau kegiatan sebagai langkah peningkatan kompetensi mereka dan dapat menunjang program di sekolah (Mere, 2026).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian tujuan organisasi atau lembaga (Telaumbanua, 2025). Kemampuan komunikasi kepala sekolah dengan personel sekolah juga berpengaruh terhadap produktivitas manajemen sekolah (Rosita, 2024).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut agar mampu menjadi agen perubahan, mampu mempengaruhi sikap dan perilaku stafnya serta mampu memenuhi tujuan individu, kelompok dan sekolah (Utami et al., 2024). Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah mencapai prestasi akademik dan non-akademik di sekolah dan upaya-upaya yang dilakukan dalam menggerakkan faktor-faktor potensial untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah mencakup serangkaian kegiatan kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan cara membangun *teamwork* yang kuat, mengelola tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta melibatkan sejumlah pihak terkait dalam perwujudan visi dan misi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah menjalin kerja sama dengan semua pihak dengan melibatkan guru, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan visi sekolah dan evaluasi secara berkala, terjadwal dan sistematis terhadap pencapaian visi sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah efektif juga dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai, seperti perpustakaan, ruang kelas, laboratorium, internet, media pembelajaran dan alat peraga lainnya dalam mendukung berjalannya proses pembelajaran secara efektif.

Terkait dengan proses pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari pelaksanaan supervisi, memantau sekolah dan kelas, membimbing dan mengarahkan guru dalam peningkatan kompetensinya, memberikan motivasi kepada peserta didik agar fokus belajar dan meningkatkan prestasinya dan mendukung kegiatan-kegiatan sekolah dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran (Hasnadi, 2021a).

Hasil wawancara dengan beberapa guru SMP IT Teuku Umar pada bulan Februari 2026 terungkap bahwa masih adanya guru yang belum optimal dalam menggunakan media pembelajaran, adanya guru yang jarang menggunakan proyektor, alat peraga, dan belum semua guru menerapkan model pembelajaran yang bervariasi dan menarik. Beberapa administrasi sekolah juga belum terdokumentasi dengan baik. Kepala sekolah mengemukakan bahwa sekolah sudah menyediakan laboratorium, proyektor, laptop, media pembelajaran dan sumber belajar lainnya untuk mendukung terlaksananya proses pembelajaran lebih berkualitas. Kepala sekolah juga mengirimkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan meskipun jumlahnya terbatas.

Salah satu kegagalan kepala sekolah dalam memimpin sekolah adalah sedikit meluangkan waktu untuk mengenal dan berinteraksi dengan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, sehingga kepala sekolah tidak mengetahui kondisi dan kebutuhan stafnya (Amin, 2022; Jani, 2023; Agustika et al., 2023). Tidak respeknya kepala sekolah terhadap stafnya menyebabkan ketidakefektifan kepemimpinan kepala sekolah (Musfah, 2022).

Hasil penelitian Efendi (2025) menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional berdampak pada peningkatan kreativitas guru dalam memanfaatkan teknologi, keterlibatan siswa yang lebih tinggi dalam kegiatan pembelajaran, serta interaksi kelas yang lebih dinamis. Kepemimpinan yang adaptif mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui pengembangan profesional berkelanjutan dan pengelolaan sumber daya yang efektif. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di tingkat sekolah dasar pada era digital. Yulianti et al., (2026) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terbukti mampu mendorong perubahan budaya sekolah menuju digitalisasi yang adaptif dan inovatif. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, efektivitas manajemen sekolah, serta kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan era digital. Hasil penelitian Hidayati & Zuhaery (2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu membangun budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi, mendorong kolaborasi dan pembelajaran mandiri guru, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan sekolah melalui pemanfaatan sistem digital. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan

digital berimplikasi pada penguatan kompetensi profesional dan inovasi pembelajaran dalam mendukung transformasi pendidikan.

Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji jenis atau model kepemimpinan tertentu seperti kepemimpinan transformasional, instruksional, manajerial, digital, dan kolaboratif. Sedangkan penelitian yang mengkaji kepemimpinan efektif sebagai konsep yang lebih komprehensif masih terbatas. Inilah yang menjadi *gap* penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kepemimpinan efektif tidak hanya mencakup aspek transformasional atau digital, tetapi juga kemampuan kepala sekolah dalam menyusun visi, mengambil keputusan strategis, memberdayakan sumber daya manusia, membangun kolaborasi, melakukan supervisi, mengembangkan budaya belajar, dan mengelola perubahan organisasi secara terpadu.

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan konsep kepemimpinan efektif kepala sekolah yang tidak hanya berorientasi pada kepemimpinan transformasional atau digital, tetapi mengintegrasikan berbagai dimensi kepemimpinan (transformasional, instruksional, manajerial, digital, dan kolaboratif) dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara simultan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih berfokus pada guru atau aspek digitalisasi sekolah, penelitian ini memandang pengembangan seluruh sumber daya manusia sekolah sebagai faktor kunci keberhasilan transformasi pendidikan, sehingga diharapkan menghasilkan model kepemimpinan efektif yang lebih komprehensif dan kontekstual bagi sekolah di era transformasi.

Dari uraian fakta empiris di atas, masih terdapat kebutuhan penelitian yang mengkaji bagaimana kepemimpinan efektif kepala sekolah diwujudkan melalui berbagai strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara bersamaan sebagai upaya mendukung transformasi pendidikan. Keunikan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada aspek menganalisis kepemimpinan efektif secara rinci yang dikaji dari aspek gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, kerja tim, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di satuan lembaga pendidikan Islam.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam tentang fenomena secara alamiah di lokasi penelitian terkait dengan kepemimpinan efektif pada lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi lembaga pendidikan dalam memahami konsep kepemimpinan efektif sehingga memungkinkan untuk diterapkan atau pembandingan pada lembaga pendidikan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru. Penelitian dilakukan di SMP IT Teuku Umar Kabupaten Aceh Barat. Penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2026 sampai April 2026. Data penelitian dikumpulkan melalui sumber data primer dan data sekunder. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumen. Wawancara dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur dengan dengan informan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di era transformasi. Wawancara dilakukan secara tatap muka dan daring. Peneliti merekam wawancara dengan izin informan dan membuat catatan lapangan sebagai bahan analisis. Observasi dilakukan untuk menemukan aktivitas-aktivitas kepala sekolah terkait Kepemimpinan kepala sekolah, khususnya tentang cara kepala sekolah memimpin rapat, komunikasi dengan guru dan tenaga kependidikan, pengambilan keputusan, pemberian motivasi dan arahan, pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial, pelaksanaan program pengembangan kompetensi warga sekolah, kolaborasi antar warga sekolah, dan budaya organisasi sekolah. Semua pengamatan tentang aktivitas dicatat pada lembar observasi sebagai temuan lapangan. Studi dokumen dilakukan untuk menganalisis dokumen-dokumen sehingga mendapatkan data dan informasi di lokasi penelitian sesuai fokus penelitian. Dokumen yang dianalisis yaitu; Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), program kerja kepala sekolah, program supervisi, dokumen peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, dan laporan evaluasi program. Analisis data dilakukan dengan menggunakan konsep Miles dan Hurbeman, yaitu: reduksi data, menyajikan data, verifikasi dan kesimpulan (Creswell, 2019). Keabsahan data hasil penelitian dilakukan dengan cara triangulasi metode, sumber dan teori (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Artikel ini menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala sekolah tampak melalui rangkaian aktivitas berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain, menerapkan gaya pemimpin yang sesuai dengan situasi dan kondisi, melibatkan semua unsur terkait mulai dari pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi, bekerja dalam *teamwork* yang kuat, menjaga dan memelihara

iklim sekolah yang kondusif, serta mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang terstruktur dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Pada awal tahun ajaran, kepala sekolah menginisiasi rapat kerja bersama guru dan staf untuk menyusun program pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dalam proses tersebut, setiap guru diberi kesempatan menyampaikan kendala pembelajaran yang dihadapi di kelas. Kepala sekolah dalam wawancara menyampaikan bahwa “perencanaan program tidak hanya berdasarkan kebijakan, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan nyata guru di lapangan agar kegiatan yang dirancang benar-benar dapat diterapkan dalam pembelajaran.”

Kepala sekolah mengatur pembagian tugas secara jelas dengan melibatkan wakil kepala, koordinator bidang, serta guru senior. Struktur organisasi kerja dibentuk untuk memastikan setiap program memiliki penanggung jawab yang mampu mengawal pelaksanaannya. Salah satu guru mengungkapkan dalam wawancara bahwa “pembagian tugas di sekolah ini sudah cukup jelas, sehingga kami mengetahui peran masing-masing dalam kegiatan pengembangan kompetensi, termasuk dalam kegiatan kelompok kerja guru.” Hal ini menciptakan suasana kerja yang terarah dan mendorong keterlibatan aktif dari seluruh tenaga kependidikan.

Pada tahap pelaksanaan, berbagai kegiatan peningkatan kompetensi berlangsung secara rutin, seperti pelatihan internal, supervisi kelas, dan diskusi reflektif setelah proses pembelajaran. Hasil observasi penulis bahwa kepala sekolah sering hadir dalam kegiatan tersebut, tidak hanya sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator yang aktif memberikan masukan. Hasil wawancara dengan guru bahwa “kepala sekolah sering masuk ke kelas atau mengikuti diskusi setelah pembelajaran, lalu memberikan saran yang membantu kami memperbaiki cara mengajar.” Kehadiran kepala sekolah dalam kegiatan ini memperkuat interaksi profesional antara pimpinan dan guru.

Sementara itu, kegiatan evaluasi dilakukan secara berkala melalui pertemuan formal maupun diskusi informal. Kepala sekolah mengajak guru meninjau kembali pelaksanaan program yang telah berjalan, membahas kendala yang muncul, serta merumuskan perbaikan untuk kegiatan selanjutnya. Wakil kepala sekolah dalam wawancara menjelaskan bahwa “Kepala sekolah cukup aktif melakukan evaluasi, baik melalui supervisi maupun rapat rutin, sehingga perkembangan kompetensi guru dapat terpantau dengan baik.” Catatan hasil supervisi dan umpan balik dari guru menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun langkah lanjutan, sehingga proses peningkatan kompetensi berlangsung secara berkelanjutan dan terarah.

Kepemimpinan kepala sekolah tergambar melalui pendekatan partisipatif yang terbangun dari hasil observasi kegiatan sehari-hari, wawancara, dan telaah dokumen sekolah. Dalam berbagai forum seperti rapat kerja dan diskusi rutin, kepala sekolah terlihat aktif melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa “setiap program yang dijalankan diupayakan melalui musyawarah agar sesuai dengan kebutuhan guru dan kondisi sekolah.” Pernyataan ini selaras dengan pengakuan guru yang menyebutkan bahwa mereka sering dilibatkan dalam merumuskan kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional. Dari sisi studi dokumen, notulen rapat dan program kerja sekolah memperlihatkan adanya pembagian peran yang jelas serta agenda kegiatan yang disusun secara bersama, sehingga mencerminkan pola kepemimpinan yang terbuka dan kolaboratif.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin melakukan pemantauan proses pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik secara langsung kepada guru. Dalam wawancara, wakil kepala sekolah menyampaikan bahwa “kepala sekolah mampu menjaga kedisiplinan, namun tetap memberi ruang bagi guru untuk mengembangkan kreativitas mengajar.” Hal ini diperkuat oleh dokumen supervisi akademik yang menunjukkan adanya catatan evaluasi dan tindak lanjut yang berkesinambungan. Guru juga mengungkapkan bahwa arahan yang diberikan tidak bersifat menghakimi, melainkan membantu mereka memperbaiki praktik pembelajaran. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana guru tetap merasa diarahkan sekaligus didukung dalam meningkatkan kompetensinya.

Pembentukan kerja tim di sekolah berlangsung melalui interaksi yang terencana dan berkesinambungan antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil observasi memperlihatkan bahwa kepala sekolah secara rutin menginisiasi pertemuan kelompok kerja, baik dalam bentuk rapat formal maupun diskusi santai setelah kegiatan pembelajaran. Dalam forum tersebut, guru dibagi ke dalam tim kecil berdasarkan bidang studi atau tugas tertentu, sehingga memudahkan koordinasi dan pelaksanaan program. Wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa “kerja tim dibangun agar setiap guru tidak bekerja sendiri, tetapi saling mendukung dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kualitas pembelajaran.” Hal ini diperkuat oleh studi dokumen berupa jadwal kegiatan kelompok kerja guru dan pembagian tugas yang menunjukkan adanya struktur tim yang jelas dan terorganisir.

Selain itu, dinamika kerja tim juga terlihat dari adanya kolaborasi aktif antar guru dalam merancang perangkat pembelajaran dan berbagi pengalaman mengajar. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu guru menyampaikan bahwa “melalui kerja tim, kami bisa saling bertukar ide dan mencari solusi bersama ketika menghadapi kesulitan di kelas.” Observasi di lapangan menunjukkan suasana diskusi yang terbuka, di mana setiap anggota tim diberi kesempatan menyampaikan pendapat. Sementara itu, dokumen laporan kegiatan memperlihatkan adanya hasil kolaborasi berupa perangkat pembelajaran bersama dan catatan refleksi tim. Keterlibatan kepala sekolah dalam memfasilitasi dan memantau kerja tim turut membentuk pola

kerja yang saling mendukung, sehingga tercipta lingkungan profesional yang mendorong peningkatan kompetensi guru secara kolektif.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan tampak dirancang secara sistematis melalui program pengembangan yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil observasi, kepala sekolah secara rutin mengadakan pelatihan internal, workshop, serta kegiatan berbagi praktik baik antar guru. Kegiatan tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup penguatan administrasi dan manajemen kelas. Dalam wawancara, kepala sekolah menyampaikan bahwa “peningkatan kompetensi tidak bisa dilakukan secara instan, поэтому perlu dirancang kegiatan yang berkesinambungan agar guru dan tenaga kependidikan dapat berkembang secara bertahap.” Hal ini diperkuat oleh dokumen program kerja sekolah yang memuat jadwal pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional sepanjang tahun

Strategi lain yang terlihat adalah pelaksanaan supervisi akademik dan pembinaan secara langsung. Berdasarkan observasi di kelas, kepala sekolah melakukan kunjungan pembelajaran dan memberikan umpan balik setelah kegiatan berlangsung. Guru dalam wawancara mengungkapkan bahwa “supervisi yang dilakukan tidak hanya menilai, tetapi juga memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana memperbaiki proses pembelajaran.” Selain itu, tenaga kependidikan juga mendapatkan pembinaan terkait tugas administrasi dan pelayanan pendidikan. Dokumentasi berupa instrumen supervisi dan laporan hasil pembinaan menunjukkan adanya tindak lanjut yang dilakukan secara berkala.

Kepala sekolah juga mengembangkan strategi melalui penguatan kerja sama dan kolaborasi antar tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil observasi menunjukkan adanya kegiatan kelompok kerja guru serta pertemuan rutin staf yang dimanfaatkan untuk saling berbagi pengalaman dan menyelesaikan permasalahan bersama. Dalam wawancara, salah satu tenaga kependidikan menyampaikan bahwa “kami sering dilibatkan dalam kegiatan bersama guru, sehingga memahami peran masing-masing dan bisa saling membantu.” Dokumen notulen rapat dan laporan kegiatan menunjukkan adanya keterlibatan seluruh unsur sekolah dalam pelaksanaan program, sehingga tercipta sinergi dalam meningkatkan kompetensi.

Selain itu, kepala sekolah memanfaatkan evaluasi sebagai strategi untuk menjaga keberlanjutan peningkatan kompetensi. Berdasarkan hasil observasi, setiap kegiatan pengembangan diakhiri dengan refleksi bersama untuk menilai kelebihan dan kekurangan yang ada. Guru menyampaikan dalam wawancara bahwa “setelah kegiatan, biasanya ada diskusi untuk melihat apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki.” Hal ini juga didukung oleh dokumentasi berupa laporan evaluasi kegiatan dan rencana tindak lanjut yang tersusun secara sistematis. Dengan pola seperti ini, upaya peningkatan kompetensi tidak berhenti pada pelaksanaan

program, tetapi terus berkembang melalui perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menempatkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor sentral dalam menggerakkan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Temuan lapangan memperlihatkan adanya praktik kepemimpinan yang terstruktur melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan. Pola ini selaras dengan konsep manajemen pendidikan yang menekankan fungsi manajerial sebagai fondasi dalam peningkatan mutu sumber daya manusia (Hasnadi, 2021b). Dalam kajian Manajemen Pendidikan, fungsi-fungsi tersebut menjadi kerangka kerja utama bagi pemimpin lembaga pendidikan dalam memastikan setiap program berjalan efektif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keterlibatan aktif kepala sekolah dalam setiap tahapan mampu menciptakan arah yang jelas bagi guru dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah memahami konsep kepemimpinan efektif. Kepala sekolah menyadari akan pentingnya kompetensi, pengalaman dan seni dalam memimpin di sekolah. Setiap sekolah memiliki karakteristik dan tantangan masing-masing yang berbeda antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, strategi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin memiliki ciri khas tersendiri dan memiliki perbedaan dengan kepemimpinan kepala sekolah lainnya.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang agar tujuannya tercapai. Dalam kegiatan mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin memiliki berbagai strategi agar orang lain dapat mempercayai dan bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan juga dapat disebut sebagai seni dalam mempengaruhi orang lain .

Setiap pemimpin sekolah memerlukan standar kompetensi tertentu dalam mengelola sekolah. Kompetensi kepala sekolah berimplikasi pada kinerja dan penetapan kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada ide-ide baru, inovasi pengembangan sekolah dan menciptakan kreativitas pada perubahan (Iswahyudi et al., 2023). Melalui kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka kepala sekolah memiliki peluang dalam memadukan sumber daya pendidikan melalui konsep *corporated knowledge* sehingga menjadi sekolah efektif (Prastiwi & Widodo, 2023). Kemampuan ini merupakan keterampilan pimpinan sekolah sebagai seorang pemimpin yang mengelola berbagai unsur sekolah sehingga memberikan manfaat untuk proses kegiatan di sekolah (Buchori et al., 2024).

Kualitas seorang pemimpin pada semua organisasi sifatnya universal. Aspek substantif kepemimpinan pendidikan berbeda dengan aspek substantif kepemimpinan manajer. Aspek substantif kepemimpinan manajer pada umumnya fokus pada kualitas wawasan, intensitas dan kreativitas. Aspek substantif kepemimpinan pendidikan berfokus pada program pendidikan, kurikulum, belajar dan mengajar, supervisi dan evaluasi (Hasnadi et al., 2024; Nuryana & Nugraha, 2025).

Strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan juga menunjukkan kesesuaian dengan pendekatan pengembangan profesional berkelanjutan. Kegiatan seperti pelatihan internal, supervisi akademik, dan diskusi reflektif menjadi sarana utama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan administratif (Hasnadi & Mukhlis, 2025). Pengembangan profesional yang efektif harus bersifat berkelanjutan, kontekstual, dan berbasis praktik nyata di kelas (Pertiwi et al., 2025). Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa guru memperoleh manfaat langsung dari kegiatan tersebut karena materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mereka dalam proses pembelajaran.

Hasil temuan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melibatkan semua personel sekolah, orang tua dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan seluruh personel sekolah terlihat dari kegiatan rapat yang diadakan pada setiap awal semester. Keterlibatan seluruh personel sekolah menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kolaboratif dan harmonis. Partisipasi aktif guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan mendorong terciptanya sinergi dalam pelaksanaan program serta pengambilan keputusan yang lebih tepat. Dampaknya, kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah meningkat karena setiap individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama (Yulita et al., 2025; Lidiawati & Fauzi, 2025).

Dalam aspek perencanaan, kepala sekolah menyusun program kerja yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Program tersebut mencakup pelatihan, supervisi akademik, serta kegiatan kelompok kerja guru. Perencanaan yang matang memberikan arah yang jelas bagi guru dalam meningkatkan kompetensi mereka (Gusnita et al., 2025). Perencanaan kepala sekolah menjadi langkah awal yang menentukan arah pengembangan lembaga pendidikan secara menyeluruh. Melalui perencanaan yang matang, program kerja dapat disusun berdasarkan kebutuhan nyata guru, peserta didik, dan lingkungan sekolah. Dampaknya, pelaksanaan kegiatan menjadi lebih terarah, efektif, dan mampu mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Pelaksanaan supervisi akademik sebagai bagian dari strategi kepala sekolah memperlihatkan peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang konstruktif (Lestari et al., 2022). Konsep supervisi

pendidikan menekankan pendekatan klinis dan kolaboratif dalam meningkatkan kompetensi guru. Supervisi yang efektif harus memberikan umpan balik yang membangun dan mendorong refleksi guru terhadap praktik mengajarnya (Asikin, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi program dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pelaksanaan program (Khotimah & Musolin, 2025). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip evaluasi dalam evaluasi pendidikan yang menekankan pentingnya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) (Zulfia et al., 2026). Dengan adanya refleksi dan tindak lanjut, program peningkatan kompetensi menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan sekolah.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang meyakini bahwa segala kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja di bawah kepemimpinannya dapat diperhatikan. Keterlibatan personel sekolah melalui musyawarah dapat merumuskan suatu tujuan yang merupakan pedoman bagi seluruh personel sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Amri et al., 2025). Dengan demikian, maka pemimpin sudah bekerja berdasarkan kepentingan kelompok. Pemimpin perlu menggunakan keterampilan kepemimpinannya untuk pengembangan seluruh unsur keahlian dan keterampilan personel sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya hubungan kerja yang baik, terbuka dan saling percaya. Komunikasi yang terbuka menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan diri (Juliadrianti & Wildanah, 2025). Penyampaian informasi yang jelas dan dua arah memudahkan guru serta tenaga kependidikan memahami kebijakan dan program yang dijalankan. Interaksi yang intens juga memberi ruang bagi warga sekolah untuk menyampaikan aspirasi, ide, dan kendala yang dihadapi. Dampaknya, tercipta suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan (Mukhlisoh, 2024; Andila & Nasution, 2025).

Dari sisi gaya kepemimpinan, praktik yang ditemukan cenderung mengarah pada kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator yang melibatkan seluruh unsur sekolah. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja individu (Maryati, 2025). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran melalui penguatan kapasitas guru (Nurlaela et al., 2025). Kondisi di lokasi penelitian memperlihatkan bahwa keterbukaan

komunikasi dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap program sekolah.

Kepala sekolah memiliki strategi dan gaya komunikasi masing-masing yang berbeda antar kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki permasalahan tersendiri dalam berkomunikasi dengan guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kompetensi guru (Mufidah et al., 2024; Mubarok et al., 2024). Dalam gaya ini, guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Pembentukan kerja tim yang dilakukan kepala sekolah memperkuat budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Guru dan tenaga kependidikan tidak bekerja secara individual, melainkan dalam kelompok yang saling mendukung dan berbagi pengalaman. Konsep ini sejalan dengan pendekatan *Professional Learning Community* yang menekankan pentingnya kolaborasi antar pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Karwati & Supendi, 2024). Studi oleh Richard DuFour menjelaskan bahwa komunitas belajar profesional mampu meningkatkan efektivitas guru melalui refleksi bersama dan perbaikan berkelanjutan (Purwanto, 2026). Fenomena di lokasi penelitian menunjukkan bahwa kerja tim menjadi wadah bagi guru untuk saling belajar dan menyelesaikan permasalahan pembelajaran secara kolektif.

Kepala sekolah perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang fleksibel dan inovatif agar program tetap berjalan optimal. Dalam literatur, Michael Fullan menekankan bahwa perubahan pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang adaptif serta kemampuan mengelola kompleksitas organisasi (Anugerah et al., 2026). Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah berupaya mengatasi kendala tersebut dengan penjadwalan kegiatan yang efisien dan pemanfaatan waktu secara maksimal.

Hasil pembahasan ini mempertegas bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Integrasi antara gaya kepemimpinan partisipatif, strategi pengembangan profesional, kerja tim, serta evaluasi berkelanjutan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dukungan teori dan hasil penelitian terdahulu semakin memperkuat bahwa praktik kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja guru di sekolah.

KESIMPULAN

Keberhasilan dan kegagalan sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menggerakkan atau mengelola seluruh sumber daya dalam organisasi pendidikan tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah akan efektif

apabila setiap pekerjaan dilaksanakan secara tim oleh personil sekolah sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi masing-masing. Kompetensi kepala sekolah sangat berperan dalam menunjang efektivitas penyelenggaraan sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada pengelolaan seluruh sumber daya sekolah secara tepat dan baik, sehingga visi dan misi sekolah akan tercapai sesuai harapan.

Kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan partisipatif terbukti mampu mendorong guru untuk terus berkembang. Dengan demikian, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kapasitas kepemimpinannya melalui pelatihan dan pengembangan diri. Hal ini penting agar mereka dapat menjalankan peran secara optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, dukungan dari pihak eksternal seperti pemerintah dan masyarakat juga menjadi faktor penting. Kepala sekolah perlu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung program peningkatan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, E., Andari, A. A., & Firmayanti, A. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Unisan Jurnal*, 2(2), 521-530.
- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku komunikasi dan motivasi kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511-519.
- Amri, U., Taufiqurrohman, T., Rohmat, R., Rozak, K., Andrianto, E., Saputra, R. A., & Fathoni, T. (2025). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah: Mendorong Keterlibatan Guru Dan Siswa Dalam Pengambilan Keputusan. *Social Science Academic*, 3(1), 27-36.
- Andila, M., & Nasution, I. (2025). Peran komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(2), 851-861.
- Anugerah, M. R., Muhajir, S., & Damnur, J. (2026). Globalisasi dan Digital Leadership: Sinergi Membangun Organisasi Adaptif di Era 5.0. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 4849-4859.
- Asikin, Z. (2024). Peran Supervisor Pendidikan dalam Mendorong Refleksi dan Perbaikan Praktik Mengajar Guru. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 2(3), 92-97.
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran penting kepemimpinan transformasional dalam proses pengembangan madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124-143.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi, N. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Pada Era Digital. *JIPDAS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar)*, 3(2), 57-69.
- Gusnita, F., Annisa, M., Triana, M., & Sari, M. (2025). Perencanaan Pendidikan dalam

- Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 297–308.
- Hasnadi, H. (2021a). The Importance of Supervision Implementation in Educational Institution. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(1), 1–10. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/dedikasi/article/view/1294>
- Hasnadi, H. (2021b). Total Quality Management: Konsep Peningkatan Mutu Pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2), 143–150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/sap.v6i2.9331>
- Hasnadi, H., & Mukhlis, M. (2025). Pelatihan Pembelajaran Mendalam (Deep Learning) dalam Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah di Kabupaten Aceh Barat. *MEUSEURAYA-Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 305–318.
- Hasnadi, Sudibyo, H., & Zikriati. (2024). School Based Management: A Strategy to Improve the Quality of Education. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(1), 60–74. <https://doi.org/10.30762/joiem.v5i1.3125>
- Hidayati, D., & Zuhaery, M. (2026). Transformasi Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(4), 22628–22636.
- Istijarti, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru:(Studi Kasus Di SMPS Barunawati Surabaya). *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 164–175.
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan dan inovasi pendidikan: Arah pendidikan di masa depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jani, H. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah untuk Penerapan Kurikulum Merdeka. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 10(1), 28–44.
- Juliadrianti, M., & Wildanah, F. (2025). Strategi Komunikasi Efektif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan | E-ISSN: 3062-7788*, 2(1), 252–258.
- Kamaludin, K. (2023). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(2), 249–258.
- Karwati, E., & Supendi, P. (2024). Analisis Pelaksanaan Professional Learning Community (Plc) Di Smp Al-Amanah Cileunyi: Pemahaman, Kendala, Dan Strategi Pengembangan. *Hijri*, 13(2), 366–376.
- Khotimah, K., & Musolin, M. (2025). Pelaksanaan Evaluasi Program Pendidikan Islam Berbasis TQM Di MTs Negeri 1 Purworejo. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(6), 9231–9241.
- Lestari, T., Maunah, B., Mutohar, P. M., Islam, U., Sayyid, N., & Rahmatullah, A. (2022). *Teknik Pelaksanaan Supervisi Dalam Membentuk Kompetensi Profesionalitas Guru*. 1(2), 96–103.
- Lidiawati, L., & Fauzi, M. A. N. (2025). Budaya kolaboratif kepala sekolah dalam membangun citra sekolah: Studi manajemen kepemimpinan pendidikan islam. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 15(2), 554–573.
- Maryati, S. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di era digital. *IQRO: Journal of Islamic*

- Education*, 8(2), 910–920.
- Mere, K. (2026). Strategi Pemberdayaan Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Kabupaten Ende. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(2), 800–807.
- Mubarok, R., Nursalim, E., & Hasan, H. (2024). Eksplorasi gaya kepemimpinan partisipatif kepala madrasah dalam mendorong peningkatan mutu madrasah ibtidaiyah. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 480–494.
- Mufidah, Z., Hariyati, N., & Yulianingsih, W. (2024). Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 120–131.
- Mukhlisoh, E. (2024). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Al-Faizi: Jurnal Politik, Hukum Dan Bisnis*, 2(2), 179–190.
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era kurikulum merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 183–194.
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan kebijakan*. Prenada Media.
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541–558.
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 150–167.
- Pertiwi, L. Z., Harahap, L. S., & Nasution, A. F. (2025). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pengembangan Profesional Berkelanjutan. *Cemara Education and Science*, 3(3).
- Prastiwi, M. A., & Widodo, A. (2023). Peran kepemimpinan kepala madrasah di era 5.0, pendidikan dan teknologi, pada kompetensi 21st century. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 536–544.
- Purwanto, G. D. (2026). *Budaya Organisasi Sekolah Dasar: Membangun Lingkungan Kerja yang Kolaboratif*. Suria Academic Press.
- Rosita, I. (2024). Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas manajemen pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2), 137–151.
- Sopyan, M. (2026). Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Yang Berkelanjutan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 3723–3740.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, S., Fajri, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis fungsi kepemimpinan dalam era organisasi modern. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 22–36.
- Telaumbanua, E. (2025). Kepemimpinan Manajerial dan Akuntabilitas Kerja: Tinjauan Literatur tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi. *BORJUIS: JURNAL OF ECONOMY*, 2(4), 284–295.
- Utami, A. R., Hariawan, R., & SUHARDI, M. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Penggerak Sebagai Agent of Change. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan*

Manajerial (JKSM), 2(1), 1-6.

- Wahyudi, A. N., Nasith, A., & Bashith, A. (2025). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 6961-6967.
- Yulianti, Y., Durahman, D., & Fitri, A. (2026). Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berbasis Digital di Era Transformasi. *Educhange: Educational Management Journal*, 1(1), 11-19.
- Yulita, V. D., Halik, A., Ningrum, N. K., & Janawati, J. (2025). Kepemimpinan Mutu Dan Kerjasama Tim Pada Satuan Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 393-399.
- Zulfia, N., Muzaki, A., & Syam, W. (2026). Evaluasi proses pembelajaran dan evaluasi pendidikan: perspektif kontemporer dalam peningkatan kualitas pendidikan. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 18(1), 1-18.