



## TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAS GUPPI SAMATA GOWA

Mukrim Ainullah<sup>1</sup>, Marfuah Nur Fatimah<sup>2</sup>, Mardhiah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: [mukrimainullah@gmail.com](mailto:mukrimainullah@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis peran serta strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Guppi Samata Gowa. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pemanfaatan data sekunder yang mencakup dokumen-dokumen relevan, seperti laporan tahunan sekolah, kurikulum yang diterapkan, serta catatan kinerja guru dan hasil evaluasi sekolah. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur terkait mengenai kepemimpinan pendidikan dan transformasi dalam konteks sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam implementasi kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung dalam proses transformasi pendidikan meliputi komitmen kepala sekolah, keterlibatan aktif guru, serta dukungan orang tua dan masyarakat. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, termasuk keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menyarankan pentingnya kolaborasi dengan pihak luar dan peningkatan budaya sekolah yang lebih terbuka terhadap perubahan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Pendidikan, Kinerja Guru, Transformasi Pendidikan, MAS Guppi Samata Gowa, Data Sekunder

**Abstract.** This study aims to describe and analyze the role and leadership strategies of the principal in improving teacher performance at MAS Guppi Samata Gowa. The approach used is descriptive qualitative with the use of secondary data that includes relevant documents, such as the school's annual report, the curriculum implemented, and teacher performance records and school evaluation results. In addition, secondary data was also obtained from related literature on educational leadership and transformation in the context of schools. The results of the study indicate that the principal has an important role in implementing policies that support the development of teacher professionalism and improve the quality of learning. Supporting factors in the educational transformation process include the principal's commitment, active teacher involvement, and support from parents and the community. However, there are several challenges faced, including limited resources and resistance to change. This study suggests the importance of collaboration with external parties and improving school culture that is more open to change.

**Keywords:** Educational Leadership, Teacher Performance, Educational Transformation, MAS Guppi Samata Gowa, Secondary Data.

### 1. PENDAHULUAN

#### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan pendidikan memiliki peran

sentral dalam menentukan kualitas dan arah perkembangan institusi Pendidikan (Irwanto dkk, 2023). Kepemimpinan yang efektif mampu

menciptakan visi bersama, menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu menjalankan fungsi strategisnya, seperti pengambilan keputusan, pemberdayaan sumber daya manusia, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif. Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kompetensi seluruh pihak yang terlibat.

Dalam era modern, transformasi kepemimpinan pendidikan menjadi sebuah keharusan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan global (Alenezi, 2021). Pemimpin pendidikan dituntut untuk responsif terhadap tantangan seperti perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Transformasi ini melibatkan pengintegrasian teknologi dalam proses pembelajaran, penerapan pendekatan kolaboratif, dan peningkatan kapasitas guru. Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang harus mampu memimpin institusi melalui berbagai inovasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan institusi pendidikan adalah kinerja guru (Tanjung dkk, 2021). Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, menarik, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk motivasi, pelatihan, dukungan dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang mampu menginspirasi guru untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi siswa.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan

oleh kepala sekolah menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi pendidikan dan meningkatkan kinerja guru (Ambawani dkk, 2024). Beberapa strategi penting meliputi pemberdayaan guru melalui pelatihan, pengembangan profesional secara berkelanjutan, penyediaan fasilitas yang memadai, serta penerapan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Di MAS Guppi Samata Gowa, kepemimpinan pendidikan memiliki tantangan dan peluang yang unik. Sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan siswa secara holistik, kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin transformasional yang mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik. Strategi kepemimpinan yang diterapkan di MAS Guppi menjadi model penting dalam memahami bagaimana transformasi pendidikan dapat dilaksanakan di tingkat lokal dengan pendekatan yang kontekstual dan relevan. Analisis terhadap peran dan strategi kepala sekolah di lembaga ini dapat memberikan wawasan baru dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan secara lebih luas

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan pemanfaatan data sekunder, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis peran serta strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Guppi Samata Gowa. Data sekunder yang digunakan mencakup dokumen-dokumen yang relevan seperti laporan tahunan sekolah, kurikulum yang diterapkan, serta catatan kinerja guru dan hasil evaluasi sekolah. Selain itu, data sekunder juga diperoleh



dari literatur terkait mengenai kepemimpinan pendidikan dan transformasi dalam konteks sekolah. Analisis data dilakukan dengan cara menelaah informasi yang ada dalam dokumen-dokumen tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa dan dampaknya terhadap kinerja guru.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Guppi Samata Gowa**

Kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa memegang peranan penting dalam memimpin dan mengelola lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala sekolah berfungsi sebagai figur sentral yang tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga mengarahkan dan memotivasi para guru untuk bekerja secara profesional dan berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah tersebut telah mengimplementasikan berbagai pendekatan kepemimpinan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Salah satu langkah utama yang diambil oleh kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan pendidikan adalah dengan mengembangkan visi dan misi yang jelas untuk

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

sekolah. Visi yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan generasi yang berakhlak mulia dan berprestasi dalam bidang akademik, menjadi dasar bagi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah ini. Kepala sekolah selalu mengkomunikasikan visi ini secara jelas kepada seluruh guru dan staf, serta mengajak mereka untuk merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. Dengan cara ini, guru merasa diberdayakan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, kepala sekolah juga berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengoptimalkan sistem komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan guru untuk mendengarkan masukan dan umpan balik terkait proses pembelajaran yang berjalan. Komunikasi yang terbuka ini memungkinkan guru untuk merasa didengarkan dan dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan strategi pembelajaran yang efektif, yang dapat diadaptasi oleh rekan-rekan guru lainnya.

Kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa juga sangat menekankan pentingnya pengembangan profesionalisme guru. Dalam hal ini, kepala sekolah menyediakan berbagai kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan

dengan perkembangan kurikulum dan metode pengajaran. Misalnya, kepala sekolah mengundang praktisi pendidikan untuk memberikan pelatihan tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran, yang semakin penting dalam dunia pendidikan modern. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga untuk memperluas wawasan mereka tentang berbagai pendekatan pembelajaran yang dapat diimplementasikan di kelas. Dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan, kepala sekolah membantu guru untuk terus mengasah kemampuan dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Muhajir dkk, 2023).

Tak hanya itu, kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam membangun rasa kebersamaan di antara guru. Melalui berbagai kegiatan sosial dan pembinaan tim, kepala sekolah mendorong para guru untuk bekerja sama dalam merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Kepala sekolah menyadari bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh usaha individu, tetapi juga oleh sinergi tim yang solid. Oleh karena itu, kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta bekerja sama dalam menciptakan inovasi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Selanjutnya, dalam rangka memotivasi guru, kepala sekolah memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan pencapaian yang luar biasa. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan dalam bentuk sertifikat atau ucapan terima kasih secara terbuka dalam pertemuan sekolah. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga penghargaan non-materi seperti pengakuan atas dedikasi dan komitmen guru dalam mengajar. Dengan cara ini, kepala sekolah

memberikan dorongan moral yang tinggi kepada guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Solana & Mustika, 2023). Guru yang merasa dihargai dan diakui cenderung memiliki semangat yang lebih besar untuk berkontribusi lebih banyak lagi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah juga memperhatikan kesejahteraan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan dukungan penuh terhadap kebutuhan-kebutuhan dasar guru, baik dalam hal fasilitas pembelajaran maupun lingkungan kerja. Misalnya, kepala sekolah memastikan bahwa ruang kelas dilengkapi dengan peralatan dan bahan ajar yang memadai, serta menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi guru untuk bekerja. Dengan memberikan fasilitas yang mendukung, kepala sekolah membantu guru untuk fokus pada tugas pengajaran mereka, tanpa terbebani dengan masalah fasilitas yang tidak memadai.

Sebagai bagian dari kepemimpinan pendidikan yang efektif, kepala sekolah juga memiliki kemampuan untuk menangani masalah dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam mencari solusi atas berbagai permasalahan yang muncul, baik yang berkaitan dengan siswa, guru, maupun kebijakan pendidikan. Misalnya, jika ada masalah dengan disiplin siswa yang mengganggu proses pembelajaran, kepala sekolah bekerja sama dengan guru untuk mencari solusi yang tepat. Pendekatan yang penuh empati dan proaktif ini membantu menciptakan suasana yang positif di sekolah, di mana guru merasa didukung dan diberdayakan untuk mengatasi tantangan yang ada.

Di samping itu, kepala sekolah juga terus memperbaharui dan menyempurnakan sistem evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah menggunakan evaluasi ini tidak hanya untuk



menilai pencapaian guru, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan. Evaluasi kinerja dilakukan secara transparan dan objektif, dengan tujuan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam proses evaluasi, dengan meminta mereka untuk melakukan refleksi terhadap kinerja mereka sendiri dan merencanakan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Selain itu, kepala sekolah juga menekankan pentingnya pengembangan budaya sekolah yang berfokus pada pembelajaran. Kepala sekolah selalu mendorong guru untuk mengadopsi pendekatan yang berpusat pada siswa dalam pengajaran mereka, serta memastikan bahwa proses pembelajaran selalu relevan dengan kebutuhan dan perkembangan siswa. Dengan menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran yang aktif, kreatif, dan kolaboratif, kepala sekolah membantu guru untuk merancang strategi pengajaran yang dapat memfasilitasi pengembangan potensi siswa secara maksimal.

Kepala sekolah juga memberikan perhatian terhadap pengembangan karakter guru sebagai bagian dari kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah mengajak guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai moral dan karakter yang baik dalam proses pembelajaran, serta menjadi teladan bagi siswa dalam hal kejujuran, kerja keras, dan kedisiplinan. Dengan menekankan pentingnya pembentukan karakter, kepala sekolah tidak hanya

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

meningkatkan kualitas akademik guru, tetapi juga membentuk budaya sekolah yang berbasis pada nilai-nilai luhur yang dapat ditularkan kepada siswa.

Tidak kalah penting, kepala sekolah juga berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa. Melalui komunikasi yang intensif dengan orang tua, kepala sekolah dapat memperoleh masukan tentang perkembangan siswa dan menjalin kerja sama yang lebih erat dalam mendukung proses pendidikan. Kepala sekolah menyadari bahwa keterlibatan orang tua sangat berpengaruh dalam keberhasilan pendidikan, oleh karena itu, ia terus berusaha membangun kemitraan yang saling menguntungkan antara sekolah dan orang tua siswa.

Kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan kreativitas di kalangan guru. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kondisi kelas. Kepala sekolah mendorong guru untuk bereksperimen dengan berbagai pendekatan, serta memberikan ruang untuk percakapan dan diskusi mengenai metode pembelajaran yang lebih efektif. Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa juga menunjukkan komitmennya terhadap pembelajaran yang berbasis pada teknologi. Dalam rangka meningkatkan kualitas

pengajaran, kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memfasilitasi guru dengan pelatihan mengenai penggunaan media pembelajaran digital, serta memberikan akses kepada perangkat teknologi yang mendukung pembelajaran. Dengan begitu, guru dapat memanfaatkan teknologi secara efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik serta relevan dengan perkembangan zaman.

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang menginspirasi, memberdayakan, dan mendukung guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Melalui berbagai strategi dan pendekatan yang diterapkan, kepala sekolah berhasil menciptakan iklim pendidikan yang kondusif, kolaboratif, dan berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran yang berkelanjutan.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Proses Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Di MAS Guppi Samata Gowa**

Proses transformasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa diawali dengan langkah-langkah strategis yang dirancang oleh kepala sekolah untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam kualitas pendidikan. Kepala sekolah memahami bahwa dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks, dibutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, kepala sekolah merancang strategi-strategi yang bersifat transformasional, yang tidak hanya berfokus

pada perbaikan administrasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan profesionalisme guru, dan penguatan karakter siswa. Strategi pertama yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah pengembangan visi pendidikan yang jelas dan inklusif, yang tidak hanya melibatkan pemangku kepentingan internal, tetapi juga komunitas luar seperti orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Melalui penyusunan visi yang partisipatif, kepala sekolah mengajak seluruh pihak untuk merasa memiliki tujuan bersama dalam memajukan pendidikan di sekolah ini.

Langkah strategis berikutnya adalah peningkatan kualitas pengajaran melalui penggunaan teknologi dan inovasi pembelajaran. Kepala sekolah menyadari bahwa perkembangan teknologi informasi memberikan peluang besar dalam memperbaiki kualitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu, ia mendorong para guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan media digital, aplikasi pembelajaran, dan alat bantu yang dapat membuat proses belajar menjadi lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Kepala sekolah juga mengadakan pelatihan berkala mengenai pemanfaatan teknologi pendidikan untuk guru, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dalam menyampaikan materi secara lebih efektif. Dengan memperkenalkan dan memfasilitasi penggunaan teknologi ini, kepala sekolah berharap dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan sesuai dengan perkembangan zaman (Kaltsum dkk, 2024).

Selanjutnya, kepala sekolah mengimplementasikan strategi pemberdayaan guru yang berfokus pada peningkatan profesionalisme. Kepala sekolah mengidentifikasi bahwa kunci dari kesuksesan



transformasi kepemimpinan pendidikan terletak pada kualitas dan motivasi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah memberikan perhatian besar terhadap pengembangan kapasitas guru melalui pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan metode pembelajaran terbaru. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti seminar dan konferensi yang dapat menambah wawasan mereka. Dengan memberikan akses kepada guru untuk terus berkembang secara profesional, kepala sekolah berharap dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dan, pada gilirannya, kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Kepala sekolah juga memperkenalkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis pada umpan balik konstruktif. Sistem evaluasi yang diterapkan tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja guru, tetapi juga untuk memberikan masukan yang dapat digunakan untuk perbaikan. Kepala sekolah mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk membahas hasil evaluasi tersebut dan merencanakan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi dilakukan secara transparan dan objektif, dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti efektivitas metode pengajaran, keterlibatan siswa, dan pencapaian akademik. Dengan menggunakan sistem evaluasi yang berbasis umpan balik ini, kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk melakukan refleksi diri dan berkomitmen untuk memperbaiki kualitas pembelajaran mereka.

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan strategi untuk meningkatkan kerjasama antara guru dengan orang tua siswa. Kepala sekolah memahami pentingnya keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pembelajaran anak-anak mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa untuk membahas perkembangan akademik dan non-akademik siswa, serta untuk mendengar masukan dan saran dari orang tua mengenai cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah berhasil membangun kemitraan yang erat antara sekolah dan orang tua, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

Untuk lebih memperkuat iklim kerja yang positif, kepala sekolah menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi (Efendi & Sholeh, 2023). Penghargaan ini diberikan tidak hanya untuk pencapaian akademik, tetapi juga untuk kontribusi dalam meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan. Penghargaan yang diberikan bisa berupa pengakuan dalam bentuk sertifikat atau penyebutan secara terbuka dalam pertemuan sekolah. Dengan memberikan penghargaan ini, kepala sekolah berhasil meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap tujuan bersama. Kepala sekolah juga memahami bahwa untuk mendorong kinerja yang optimal, penting bagi guru untuk merasa dihargai dan diberdayakan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, kepala sekolah mengimplementasikan sistem komunikasi yang terbuka dan transparan dengan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan guru, staf administrasi, dan orang tua siswa untuk mendengarkan pendapat mereka dan memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan dan tujuan pendidikan yang ada di sekolah. Melalui komunikasi yang terbuka ini, kepala sekolah memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai arah dan tujuan pendidikan di sekolah, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis.

Kepala sekolah juga menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas manajemen sekolah dengan memperkenalkan sistem manajemen berbasis data. Kepala sekolah memanfaatkan data yang ada untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi mengenai kebijakan yang perlu diambil. Data ini meliputi informasi tentang kinerja siswa, evaluasi guru, serta kondisi fasilitas dan sarana pembelajaran yang tersedia. Dengan menggunakan data secara efektif, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan merencanakan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Strategi lain yang diterapkan kepala sekolah adalah penguatan budaya sekolah yang berorientasi pada pembelajaran. Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi siswa untuk berkembang secara maksimal, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Dalam hal ini, kepala sekolah mendorong guru untuk tidak hanya berfokus pada pembelajaran teori, tetapi juga untuk mengembangkan keterampilan praktis dan karakter siswa. Kepala sekolah juga menekankan pentingnya pendidikan karakter

dalam membentuk siswa yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan dapat berkontribusi positif bagi masyarakat.

Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan di sekolah. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah memberikan rasa tanggung jawab dan kepemilikan kepada guru terhadap kebijakan yang diterapkan di sekolah. Hal ini memperkuat komitmen guru terhadap keberhasilan transformasi kepemimpinan pendidikan yang sedang dijalankan, serta memastikan bahwa kebijakan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata yang ada di lapangan.

Kepala sekolah juga tidak lupa untuk memberikan perhatian pada kesejahteraan guru, baik secara fisik maupun mental. Kepala sekolah menyediakan fasilitas yang mendukung bagi guru dalam menjalankan tugas mereka, serta menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman. Selain itu, kepala sekolah juga menjaga hubungan yang baik dengan guru, memberikan dukungan moral, dan membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Dengan cara ini, kepala sekolah memastikan bahwa guru merasa diberdayakan dan memiliki semangat untuk terus memberikan yang terbaik bagi siswa. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, kepala sekolah juga mendorong terciptanya budaya inovasi dan kreativitas di kalangan guru. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan metode dan teknik pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta mendukung mereka dalam mencoba pendekatan baru yang lebih efektif. Dengan menciptakan budaya yang mendukung inovasi, kepala sekolah berharap dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan membantu siswa mencapai potensi terbaik



mereka (Mustadi, 2020).

Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa dalam proses transformasi kepemimpinan pendidikan terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Melalui pendekatan yang partisipatif, berbasis data, dan berfokus pada pemberdayaan guru, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta memfasilitasi peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

#### **Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa**

Implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa mengalami berbagai dinamika yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung dan penghambat yang ada di lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia, merumuskan kebijakan, dan menentukan arah pengembangan sekolah. Dalam menjalankan peran ini, beberapa faktor pendukung dan penghambat muncul, yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pendidikan di sekolah tersebut (Mustari, 2022).

Salah satu faktor pendukung utama dalam implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa adalah komitmen kepala sekolah yang kuat terhadap visi dan misi sekolah. Kepala sekolah memiliki tekad yang tinggi untuk menciptakan perubahan positif dalam sistem pendidikan di sekolah tersebut. Hal

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

ini tercermin dalam upaya-upaya kepala sekolah dalam menerapkan kebijakan yang berbasis pada peningkatan kualitas pengajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Kepemimpinan yang visioner ini memberikan arah yang jelas bagi seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, mulai dari guru hingga siswa. Komitmen kepala sekolah ini menjadi landasan yang kokoh dalam mengimplementasikan kepemimpinan pendidikan yang efektif.

Selain itu, keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa secara rutin melibatkan guru dalam diskusi tentang kebijakan sekolah, perubahan kurikulum, dan perencanaan strategis lainnya. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan guru terhadap kebijakan yang diterapkan. Ini membantu terciptanya iklim kerja yang kolaboratif dan mendukung implementasi kepemimpinan pendidikan yang lebih efektif. Melalui pendekatan ini, guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Faktor pendukung lainnya adalah dukungan dari orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah menyadari pentingnya keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak-anak mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah secara aktif menjalin komunikasi dengan orang tua siswa melalui pertemuan rutin dan

penyuluhan mengenai perkembangan akademik dan non-akademik siswa. Dukungan orang tua dan masyarakat ini memberikan kekuatan tambahan dalam mewujudkan visi pendidikan yang lebih baik di MAS Guppi Samata Gowa. Ketika orang tua dan masyarakat merasa terlibat dalam proses pendidikan, mereka akan lebih mendukung kebijakan dan program yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Namun, selain faktor pendukung, ada juga beberapa faktor penghambat yang dapat mempengaruhi implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa. Salah satu faktor penghambat utama adalah keterbatasan sumber daya yang tersedia di sekolah. Meskipun kepala sekolah telah berusaha keras untuk meningkatkan kualitas pendidikan, keterbatasan fasilitas, sarana dan prasarana, serta anggaran yang terbatas menjadi tantangan yang signifikan. Keterbatasan ini menghambat upaya untuk memperkenalkan teknologi baru dalam pembelajaran, melaksanakan pelatihan profesional bagi guru secara optimal, serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran yang lebih interaktif dan berkualitas. Kepala sekolah harus bekerja lebih keras untuk mencari solusi guna mengatasi keterbatasan sumber daya ini, baik melalui kerjasama dengan pihak luar maupun dengan memaksimalkan sumber daya yang ada.

Selain itu, faktor penghambat lainnya adalah resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru. Beberapa guru di MAS Guppi Samata Gowa mungkin merasa nyaman dengan metode pengajaran yang sudah mereka gunakan selama bertahun-tahun dan kurang terbuka terhadap perubahan atau inovasi. Kepala sekolah menghadapi tantangan dalam membangun budaya yang lebih terbuka terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan tantangan

dalam mengimplementasikan pendekatan baru. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah perlu melakukan pendekatan yang lebih persuasif, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung agar guru dapat merasakan manfaat dari perubahan yang diterapkan.

Keterbatasan waktu juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa harus membagi waktunya antara tugas-tugas administratif, perencanaan strategis, dan pemantauan langsung terhadap proses pembelajaran. Dengan banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan, kepala sekolah sering kali kesulitan untuk memberi perhatian penuh pada setiap aspek yang membutuhkan perhatian khusus. Keterbatasan waktu ini juga berpengaruh pada kemampuan kepala sekolah untuk melakukan evaluasi dan pengawasan yang lebih mendalam terhadap kinerja guru dan hasil pembelajaran siswa.

Selain itu, faktor budaya sekolah yang belum sepenuhnya mendukung perubahan juga menjadi penghambat. Meskipun kepala sekolah sudah mengusahakan perubahan dalam kepemimpinan pendidikan, budaya sekolah yang sudah terbentuk selama bertahun-tahun sering kali sulit diubah dalam waktu singkat. Beberapa kebiasaan atau pola pikir yang lama mungkin masih bertahan, sehingga perubahan yang diinginkan tidak sepenuhnya diterima oleh seluruh pihak. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu lebih intensif dalam menciptakan kesadaran kolektif akan pentingnya perubahan budaya di sekolah, agar transformasi kepemimpinan pendidikan dapat berjalan lebih lancar.

Kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam mengelola perbedaan



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

individual di antara para guru. Setiap guru memiliki gaya pengajaran dan tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menyusun strategi yang tepat untuk mengakomodasi keberagaman ini tanpa mengurangi kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Dalam hal ini, dukungan berupa pelatihan yang lebih personal dan pendekatan yang lebih fleksibel dalam evaluasi kinerja guru dapat membantu meningkatkan efektivitas implementasi kepemimpinan Pendidikan (Jayadih dkk, 2024).

Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa didukung oleh komitmen kepala sekolah, keterlibatan aktif guru, serta dukungan dari orang tua dan masyarakat. Namun, tantangan yang dihadapi juga cukup signifikan, terutama terkait dengan keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan masalah budaya sekolah. Kepala sekolah perlu terus mengembangkan strategi yang adaptif dan kreatif untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, sehingga proses transformasi pendidikan dapat berjalan dengan lebih optimal.

#### 4. KESIMPULAN

Implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan proses transformasi pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang visioner, komitmen yang kuat, dan keterlibatan aktif guru serta dukungan orang tua dan masyarakat menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan perubahan positif. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan waktu, dan budaya

sekolah yang belum sepenuhnya mendukung perubahan menjadi faktor penghambat yang perlu diatasi. Meski demikian, kepala sekolah di MAS Guppi Samata Gowa telah menunjukkan upaya maksimal dalam mengatasi hambatan tersebut melalui berbagai strategi yang adaptif dan kreatif. Secara keseluruhan, transformasi kepemimpinan pendidikan di sekolah ini telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa area yang membutuhkan perhatian lebih.

Demi meningkatkan efektivitas implementasi kepemimpinan pendidikan di MAS Guppi Samata Gowa, disarankan agar kepala sekolah terus memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak terkait, seperti pemerintah daerah dan lembaga pendidikan lainnya, untuk mendapatkan dukungan sumber daya yang lebih memadai. Selain itu, penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan agar mereka lebih siap menghadapi perubahan dan inovasi dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah juga perlu terus mendorong budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan dan meningkatkan komunikasi serta kolaborasi antara guru, orang tua, dan masyarakat, agar visi dan misi sekolah dapat tercapai secara maksimal

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

##### Buku:

- Asrin, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. CV. Azka Pustaka.
- Jayadih, M., Suhardi, H. E., & Rubini, B. (2024). Strategi & peningkatan kualitas layanan

guru: Transformasi melalui kepemimpinan, teknologi, kreativitas dan entrepreneurship. Jakad Media Publishing.

Mustadi, A. (2020). *Landasan pendidikan sekolah dasar* (Vol. 174). UNY Press.

Mustari, M. (2022). *Administrasi dan manajemen pendidikan sekolah*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

#### **Jurnal:**

Alenezi, M. (2021). Deep dive into digital transformation in higher education institutions. *Education Sciences*, 11(12), 770.

Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810-4823.

Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.

Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.

Irwanto, I., Susrianingsih, S., Habibi, H., & Ardat, A. (2023). Manajemen lembaga pendidikan Islam di madrasah: analisis tentang model dan implementasinya. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(1), 162-174.

Kaltsum, H. U., Wulandari, A. S. M., Fadillah, R., Fauzy, I., Khotimah, N. A., Ayu, D. P., ... & Qonita, F. R. (2024). Workshop pembuatan media pembelajaran Lumio dan Wordwall bagi Guru SDN 03 Makamhaji, Sukoharjo.

Tintamas: Jurnal Pengabdian Indonesia Emas, 1(1), 38-48.

Muhajir, N. M. N., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Model Kepemimpinan Kontigensi dalam Pengolaan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 4698-4703.

Solana, M. R., & Mustika, D. (2023). Peran kepala sekolah sebagai leader dalam pendidikan. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 406-418.

Subni, M., Putri, A. P., Restiawati, Y., Pelealu, N. C., & Dwiyono, Y. (2024). Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).

Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296