

# Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar

Hanafiah<sup>1)</sup>, Berliana<sup>2)</sup>, Margono<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

e-mail: [nhanafiah59@gmail.com](mailto:nhanafiah59@gmail.com); [berlyzzrr@gmail.com](mailto:berlyzzrr@gmail.com); [shmmargono@gmail.com](mailto:shmmargono@gmail.com)

Submitted: 19-06-2023

Revised: 19-09-2023

Accepted: 11-10-2023

**ABSTRACT.** This study aims to analyze the influence of the principal's leadership style on teacher performance in schools. The principal's leadership style is an important factor in creating a productive work environment and motivating teachers to achieve optimal results in the learning process. This study uses a quantitative approach using a questionnaire distributed to teachers in several schools. The respondents involved in this study were 9 teachers. The collected data were analyzed using linear regression techniques to test the relationship between principals' leadership style and teachers' performance. The results showed that there is a significant influence between the principal's leadership style and teacher performance. Democratic, and instructive leadership styles have a significant positive impact on teacher performance. Principals who apply a democratic leadership style provide opportunities for teachers to participate in decision-making and involve them in lesson planning. While instructive leadership style helps teachers who need specific direction and supervision to improve their performance.

**Keywords:** Principal Leadership Style; Teacher Performance; Elementary School.



<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i4.588>

**How to Cite** Hanafiah, Berliana, & Margono, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(4), 973–980.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu sektor yang memiliki peran krusial dalam pembangunan suatu negara. Mencapai mutu pendidikan yang tinggi merupakan tujuan utama setiap negara untuk menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing (Nugraha, 2023). Di dalam sistem pendidikan, sekolah memiliki peran sentral dalam mewujudkan tujuan tersebut (Nilawati, 2014). Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik, mengelola sumber daya manusia dan materi, serta mengarahkan kegiatan pembelajaran (Naerih & Nurtiana, 2021).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran dan memiliki peran kunci dalam membimbing dan membantu peserta didik mencapai potensi mereka yang terbaik (Baharudin, 2017). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas yang tak terelakkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah mampu mengoptimalkan kinerja guru secara efektif. Terdapat berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan kinerja guru (Dirgantoro, 2018). Beberapa tantangan tersebut meliputi kurangnya pemahaman tentang strategi kepemimpinan yang efektif, tekanan tugas yang tinggi, kurangnya sumber daya yang memadai, serta kendala administratif dan

manajerial (Fitria, Kristiawan, & Rahmat, 2019). Dalam konteks ini, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru (Ideswal, Yahya, & Alkadri, 2020).

Penelitian ini akan membahas berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, memotivasi guru, meningkatkan keterlibatan mereka, serta mendorong pengembangan profesionalisme guru. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan instruksional, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan situasional (Ideswal et al., 2020) (Adzkiya, 2021; Heriyono, Chrysoekamto, Fitriah, & Kartiko, 2021; Prasetyo, 2022). Namun, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami secara komprehensif bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan secara efektif dalam konteks sekolah yang berbeda-beda.

Selain itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Kadarsih, Marsidin, Sabandi, & Febriani, 2020). Dengan mempelajari berbagai gaya kepemimpinan, kita dapat mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang berkontribusi terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih baik bagi kepala sekolah, serta kebijakan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam konteks global saat ini, di mana tantangan pendidikan semakin kompleks dan dinamis, penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru menjadi semakin penting. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang kuat dalam memajukan mutu pendidikan di sekolah mereka (Malik, Trisnamansyah, & Mulyanto, 2021). Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan panduan dan wawasan bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang kebijakan yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan sekolah yang efektif dan peningkatan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Moleong, 2013) untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD IT YASPIDA Kabupaten Sukabumi. Lokasi dalam penelitian ini peneliti laksanakan pada SD Negeri Lambaro Angan Aceh Besar, dengan diobservasikan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta teman-teman sejawat. Penelitian ini berlangsung selama 3 minggu, yaitu pada bulan Januari 2023. Sedangkan subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru pada SD Negeri Lambaro Angan Aceh Besar yang ditentukan secara acak.

Salah satu teknik yang digunakan adalah memeriksa derajat kepercayaan atau kredibilitasnya (Nugraha, Ginanjar, & Rolina, 2018). Uji Kredibilitas data dapat dipercaya melalui kriteria kredibilitas, reliabilitas dan objektifitas. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Jadi, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data ialah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

## **RESULT AND DISCUSSION**

### **Result**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru melibatkan upaya menjadi contoh teladan di lingkungan sekolah melalui kehadiran yang lebih awal dan pulang paling akhir (Maryono, 2018). Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan "membertitahukan" (telling), di mana ia secara pribadi menghadapai guru-guru.

Gaya kepemimpinan ini biasanya digunakan saat rapat dewan guru. Selain itu, kepala sekolah menggunakan pendekatan "telling" setiap pagi dengan duduk di kantor dewan guru untuk memantau kedatangan setiap guru dan mengingatkan mereka jika saat jam mengajar telah tiba (Meilasari, 2022).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melibatkan upaya memotivasi mereka melalui penetapan standar kerja yang tinggi, yang didasarkan pada peningkatan mutu. Kepala sekolah menyadari bahwa guru-guru adalah manusia biasa dan dapat membuat kesalahan, oleh karena itu, ia memberikan perhatian penuh dalam menindaklanjuti keluhan dan harapan yang disampaikan oleh para guru. Tujuan dari pendekatan ini adalah menciptakan lembaga sekolah yang berkualitas dan memenuhi harapan guru-guru (Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, 2019).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru melibatkan pemberian penghargaan, insentif, dan kesejahteraan tambahan di luar standar sertifikasi nasional. Melalui penghargaan, insentif, dan kesejahteraan tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan lain yang semakin meningkat (Fitriyana, Astuti, Rahman, Werdiningsih, & Idrus, 2023). Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam mendorong tanggung jawab guru-guru. Dalam upaya meningkatkan tanggung jawab mereka, kepala sekolah berusaha mendorong dan memotivasi guru-guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun non-ekstrakurikuler (Muhani, Imron, & Kusmintardjo, 2016).

Kepala sekolah menghadapi beberapa kendala dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengaturan administrasi kelas dan penerapan peraturan-peraturan yang tepat waktu, baik dalam hal kehadiran maupun ketepatan jadwal mengajar (Muspawi, 2014). Beberapa kendala yang mungkin dihadapi adalah: 1) Keterbatasan waktu dan sumber daya: Kepala sekolah mungkin menghadapi kendala dalam mengatur administrasi kelas dan memastikan peraturan-peraturan terlaksana secara tepat waktu karena keterbatasan waktu dan sumber daya yang ada. 2) Resistensi terhadap perubahan: Guru-guru yang sudah terbiasa dengan rutinitas mereka mungkin resisten terhadap perubahan dalam pengaturan administrasi kelas atau penerapan peraturan baru. Hal ini dapat menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru. 3) Tantangan dalam pengawasan: Memantau kehadiran guru dan ketepatan jadwal mengajar dapat menjadi tantangan bagi kepala sekolah, terutama jika sekolah memiliki jumlah guru yang besar atau terdapat perubahan jadwal yang sering terjadi.

Dalam hal motivasi kerja guru, kepala sekolah juga menghadapi beberapa kendala (Naerih & Nurtiana, 2021), seperti: 1) Ketidakpastian atau tekanan kerja: Kepala sekolah perlu mengatasi kendala ketidakpastian atau tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kesiapan mental dan fisik guru dalam mengajar. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi mereka. 2) Masalah kesehatan: Kepala sekolah harus mengingatkan guru-guru untuk menjaga kesehatan baik diri sendiri maupun keluarga mereka. Masalah kesehatan dapat menjadi kendala dalam motivasi guru-guru dalam mengajar. 3) Kurangnya semangat: Beberapa guru mungkin mengalami kekurangan semangat dalam mengajar. Kepala sekolah perlu memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kepada guru-guru untuk mempertahankan semangat mereka dalam mengajar di kelas.

Dengan kesadaran akan kendala-kendala ini, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi mereka dan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru-guru di sekolah.

## Discussion

Kepala sekolah menghadapi kendala dalam meningkatkan tanggung jawab guru, terutama terkait dengan kemampuan guru dalam menjabarkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus secara benar. Hal ini menyebabkan beberapa guru hanya menjalankan tugas mengajar tanpa perencanaan yang matang. Untuk mengatasi masalah ini (Nurdin & Usman, 2013), kepala sekolah melakukan berbagai upaya, antara lain: 1) Pelatihan: Kepala sekolah mengadakan pelatihan bagi guru-guru yang belum terampil dalam menjabarkan RPP dan silabus. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya perencanaan pembelajaran yang baik. 2) Bantuan dari pihak luar: Kepala sekolah sering kali meminta bantuan kepada pengawas atau dinas terkait untuk membantu sosialisasi dan peningkatan administrasi guru. Pihak luar ini dapat memberikan pemahaman dan arahan kepada guru-guru dalam meningkatkan tanggung jawab mereka terkait perencanaan pembelajaran. 3) Sosialisasi: Kepala sekolah secara aktif melakukan sosialisasi kepada guru-guru tentang pentingnya meningkatkan administrasi guru. Ini dapat dilakukan melalui rapat, pertemuan, atau pengumuman resmi di lingkungan sekolah.

Melalui upaya-upaya ini, kepala sekolah berharap dapat meningkatkan tanggung jawab guru-guru dalam menjalankan tugas mengajar dengan didukung oleh perencanaan pembelajaran yang matang. Dengan demikian, diharapkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Disiplin sekolah merupakan suatu hal yang sering kali lebih mudah diucapkan daripada dilaksanakan, baik oleh peserta didik, guru, maupun kepala sekolah. Disiplin dapat diartikan sebagai keadaan tertib dimana semua individu yang terlibat dalam sistem sekolah dengan sukarela patuh pada peraturan yang ada. Untuk membangun disiplin di sekolah, diperlukan prinsip-prinsip yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu sikap demokratis (Rahawarin & Arikunto, 2015). Dalam menetapkan peraturan disiplin, hal-hal berikut perlu menjadi pedoman: 1) Dari, oleh, dan untuk peserta didik: Peraturan disiplin perlu melibatkan partisipasi peserta didik secara aktif. Mereka harus terlibat dalam penyusunan peraturan agar mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap aturan yang berlaku di sekolah. 2) Sikap tut wuri handayani guru: Guru harus menjadi teladan dalam menjalankan disiplin dan patuh pada peraturan sekolah. Mereka harus mengembangkan sikap peduli, mendampingi, dan memberikan arahan kepada peserta didik dalam menjaga disiplin. 3) Mengedepankan pendekatan demokratis: Dalam membangun disiplin, pendekatan yang demokratis perlu diterapkan. Artinya, proses pengambilan keputusan dan penegakan peraturan disiplin melibatkan partisipasi aktif semua pihak yang terlibat, termasuk peserta didik, guru, dan kepala sekolah. 4) Pembinaan sikap dan nilai: Selain mengatur peraturan, pembinaan disiplin di sekolah juga melibatkan pembentukan sikap dan nilai yang kuat. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan pendidikan karakter, di mana peserta didik diajarkan tentang pentingnya disiplin sebagai bagian dari pembentukan kepribadian yang baik.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, diharapkan sekolah dapat menciptakan lingkungan yang disiplin, di mana semua pihak saling mendukung dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam menegakkan disiplin sekolah, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan sekolah. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk mendisiplinkan guru, staf, dan siswa adalah gaya instruktif (telling). Gaya kepemimpinan ini diterapkan ketika terdapat guru yang tidak mampu atau tidak berani memikul tanggung jawab, dan membutuhkan penjelasan, pengaturan, pengarahan, dan supervisi secara khusus (Rifa'i, 2018).

Gaya kepemimpinan instruktif (G1) tepat untuk diterapkan pada guru-guru yang tidak mampu atau tidak mau menerima tanggung jawab dengan baik. Kepala sekolah melaksanakan pengawasan secara ketat terhadap mereka, sehingga hubungan manusia pada kategori rendah, namun perhatian terhadap organisasi tetap tinggi.

Dalam konteks ini, kepala sekolah memberikan arahan dan bimbingan yang jelas kepada guru-guru, memastikan mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kepala sekolah juga melakukan supervisi yang intensif untuk memastikan bahwa guru-guru

menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan (Romadhon & MS, 2021).

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan instruktif ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang disiplin di sekolah, di mana guru-guru mendapatkan arahan dan pengawasan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, perlu diingat bahwa setiap gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi di sekolah, serta memperhatikan karakteristik individu yang terlibat dalam proses pendidikan.

Dalam gaya kepemimpinan instruktif, kepala sekolah cenderung memberikan instruksi yang dominan kepada guru dan melaksanakan pengawasan ketat. Fokus utama kepala sekolah dalam gaya ini adalah memberikan arahan terkait tugas kepada guru, sedangkan interaksi personal atau hubungan interpersonal lebih sedikit (tugas tinggi dan hubungan rendah) (Sanusi, Mighwar, Wasliman, & Hanafiah, 2021).

Selain gaya instruktif, kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Ketika guru-guru tidak mengindahkan arahan dari kepala sekolah, baru gaya otoriter diterapkan. Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan ketaatan anggota secara mutlak.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan pembelajaran. Motivasi kerja terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu (tujuan), mengapa mereka menginginkannya (motif), dan bagaimana mereka mencapai tujuan tersebut (proses). Peserta didik akan belajar dengan sungguh-sungguh apabila mereka memiliki motivasi yang tinggi (Saputro, Mahmudah, & Hidayati, 2022). Kepala sekolah perlu memperhatikan faktor motivasi ini dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan siswa. Mendorong motivasi yang tinggi melalui penghargaan, dukungan, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif dapat memberikan dampak positif pada hasil pembelajaran. Kepala sekolah juga dapat mengembangkan strategi pengajaran yang membangkitkan minat dan motivasi siswa, serta memberikan dorongan dan semangat kepada guru dalam melaksanakan tugas mereka (Nurkhasanah, Barnoto, Hasan, & Ashari, 2023).

Dalam praktiknya, kepala sekolah perlu memadukan gaya kepemimpinan instruktif, otoriter, dan juga memperhatikan faktor motivasi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, efektif, dan penuh semangat dalam mencapai tujuan pembelajaran (Siagian, Lubis, & Darwin, 2022).

Guru memiliki banyak cara untuk membangkitkan motivasi belajar peserta didik. Beberapa cara tersebut meliputi menciptakan kehangatan dan antusiasme, menumbuhkan rasa ingin tahu, mengajukan ide-ide yang bertentangan, dan memperhatikan minat belajar peserta didik. Sebagai seorang guru, penting bagi mereka untuk memiliki rasa ingin tahu tentang bagaimana dan mengapa anak-anak belajar serta menyesuaikan diri dengan kondisi pembelajaran di lingkungan mereka (Yamin, Bastri, & Suhartini, 2023). Dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling). Dalam gaya ini, guru mungkin tidak mampu melaksanakan tugas secara mandiri, tetapi mereka bersedia mengambil tanggung jawab. Kepala sekolah dalam gaya konsultatif masih memberikan arahan terkait tugas kepada guru dan sering memberikan dorongan serta motivasi untuk menyelesaikan tugas (tugas tinggi dan hubungan tinggi) (Anwar, Rahman, Nurwahidin, Sutrisno, & Saputra, 2023; Ashari et al., 2023).

Selain gaya konsultatif, kepala sekolah juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Jika ada guru yang tidak menjalankan tugas dengan benar, kepala sekolah akan menerapkan gaya otoriter tersebut. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya yang menekankan kekuasaan dan ketaatan anggota secara mutlak (Saputro et al., 2022).

Dalam prakteknya, kepala sekolah perlu memilih dan memadukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Penggunaan gaya kepemimpinan konsultatif dapat mendorong partisipasi dan tanggung jawab guru, sementara gaya kepemimpinan otoriter digunakan sebagai langkah terakhir jika guru tidak memenuhi tugas dengan benar. Tujuan utamanya

adalah meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

Di dunia pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting dan dominan. Mereka memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan proses pembelajaran, yang merupakan inti dari seluruh proses pendidikan. Setiap harinya, guru berinteraksi dengan para siswa, menciptakan lingkungan edukatif yang memungkinkan pengetahuan dan keterampilan diteruskan kepada generasi muda (Siagian et al., 2022).

Namun, tanggung jawab guru tidak terbatas hanya pada transfer ilmu pengetahuan semata. Mereka juga memiliki peran yang lebih luas dalam membentuk kepribadian, moral, dan sikap anak didik. Selain memberikan pelajaran, guru bertugas membimbing dan memberikan arahan kepada siswa dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Sebagai pendidik, guru memiliki peran sebagai panutan bagi siswa. Mereka membantu siswa memahami perbedaan antara yang baik dan buruk, yang benar dan salah. Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajar dalam ranah akademik, tetapi juga dalam ranah spiritual dan moral. Mereka memberikan ajaran agama, nilai-nilai etika, dan norma-norma sosial kepada siswa, membantu mereka tumbuh menjadi individu yang bertanggung jawab dan memiliki integritas (Sudika, 2020).

Dalam memenuhi tanggung jawabnya, guru perlu memiliki rasa ingin tahu yang tinggi tentang cara anak didik belajar dan beradaptasi dengan berbagai situasi pembelajaran. Guru juga harus terampil dalam memberikan bimbingan, mendukung motivasi belajar siswa, dan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Dengan melibatkan diri secara aktif dalam proses pendidikan, guru dapat membantu membentuk generasi muda yang cerdas, beretika, dan berpotensi untuk mencapai kesuksesan di masa depan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan: Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan menggabungkan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis. Kepala sekolah perlu menjaga ketepatan waktu dalam memasuki kelas sesuai jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi banding ke sekolah lain dan memberikan ruang untuk menindaklanjuti keluhan dan harapan guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kepala sekolah perlu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan evaluasi pembelajaran. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi kurangnya kesiapan dalam mengajar, kekurangan pelatihan yang diikuti oleh guru, kurangnya disiplin, motivasi kerja yang rendah, dan kurangnya tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah perlu menerapkan berbagai jenis gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi. Hal ini dapat mencakup gaya instruktif, konsultatif, demokratis, dan otoriter, yang digunakan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

## References

- Adzkiya, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (studi Kasus Di Mts Ma'arif Nu Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 492–500. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1772>
- Anwar, K., Rahman, A., Nurwahidin, M., Sutrisno, S., & Saputra, N. (2023). The Influence of School Culture and Work Motivation on School Quality in Vocational Schools. *Tafkir*:

- Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 430–445.  
<https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.661>
- Ashari, M. K., Faizin, M., Yudi, U., Aziz, Y., Irhamni, H., & Athoillah, S. (2023). Considering Local Government Policies Related to Madrasah Diniyah Takmiliah in Indonesia. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 414–429.  
<https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.411>
- Baharudin, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid*, 6(1), 1–26.
- Dirgantoro, K. P. S. (2018). Kompetensi Guru Matematika Dalam Mengembangkan Kompetensi Matematis Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 157–166.  
<https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p157-166>
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Abdimas Unwahas*, 4(1), 14–25.  
<https://doi.org/10.31942/abd.v4i1.2690>
- Fitriyana, F., Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant Leadership and Perceived Organizational Support for Lecturer Loyalty Through Empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 113–127.  
<https://doi.org/10.31538/tijie.v4i1.318>
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30.  
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i1.64>
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466.  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Malik, J., Trisnamansyah, S., & Mulyanto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 81–94.  
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i2.48>
- Maryono, M. (2018). Akuntabilitas Sekolah; Suatu Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 29–41.  
<https://doi.org/10.32699/paramurobi.v1i1.176>
- Meilasari, E. (2022). Korelasi Prestasi Belajar Siswa dengan Gaya Kepemimpinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(2), 88–92.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 29–40.  
<https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Moleong, J. L. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. 32–36.
- Muhani, Imron, A., & Kusmintardjo. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Di Daerah Terpencil (Studi Multi Kasus Di Sdn 2 Bakalan dan SDN 2 Kepyar Purwantoro Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(8), 1464–1472.
- Muspawi, M. (2014). Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi pada Kinerja Sekolah Efektif (Studi Kepemimpinan Kepala SD No.02/VII Pasar Sarolangun Kabupaten Sarolangun). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(1), 19–22.
- Naerih, N., & Nurtiana, N. R. (2021). Peran Guru Dalam Pembangunan Mutu Pendidikan Melalui Proses Pembelajaran. *Ojs3.Umc.Ac.Id*, 168–173.
- Nilawati, N. (2014). *KOMITE SEKOLAH DAN MUTU PENDIDIKAN (Mewujudkan Pendidikan Berbasis Sekolah)*. (April).

- Nugraha, D. (2023). *Pengaruh metode simulasi demonstrasi terhadap hasil belajar mahasiswa*. 10(1), 1–8.
- Nugraha, D., Ginanjar, H., & Rolina, R. (2018). Problem Solving Ability and Problem Based Learning. (*Jiml Journal of Innovative Mathematics Learning*, 1(3), 239. <https://doi.org/10.22460/jiml.v1i3.p239-243>
- Nurdin, M., & Usman, H. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri 1 Taliwan Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i2.2395>
- Nurkhasanah, U., Barnoto, B., Hasan, M. S., & Ashari, A. (2023). Madrasa Principal's Strategy in Improving the Quality of the Pandemic Era Learning Process at Madrasah Aliyah. *Dirasab: International Journal of Islamic Studies*, 1(1), 48–56.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Rifa'i, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sd Negeri 060794 Kecamatan Medan Area. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 7(1), 42–50.
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Sanusi, A., Mighwar, M. Al, Wasliman, I., & Hanafiah, N. (2021). The Leadership of K.H. Imam Zarkasyi in Managing of Boarding School Darussalam Gontor. *IJO - International Journal of Educational Research (ISSN: 2805-413X)*, 4(03), 14–25.
- Saputro, Z. H., Mahmudah, F. N., & Hidayati, N. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah penggerak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16261–16266.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- Sudika, I. W. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Pada Era Revolusi Industri 4. 0 dan Pandemi Covid 19. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(2), 113–124.
- Yamin, M., Basri, H., & Suhartini, A. (2023). Learning Management in Salaf Islamic Boarding Schools. *At-Tadzkiir: Islamic Education Journal*, 2(1), 25–36.