

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDIT AL FATH WANAJAYA CIBITUNG KABUPATEN BEKASI

Hastuti Muis¹, Bambang Mardi Sentosa², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: bmardi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al Fath Wanajaya Cibitung Kabupaten Bekasi, mengidentifikasi kinerja guru, serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (studi kasus). Sumber data berasal dari informan kunci (Kepala Sekolah Erlangga, S.Pd. dan Ketua Komite Hayati Najib Syam, M.Pd.), informan utama (guru mata pelajaran Siti Maesaroh, S.Pd., Idayatun Ni'amah, S.Pd., dan Waka Kurikulum Lulus Nur, S.Pd.), serta informan tambahan (wali murid Muhammad Husna). Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data menerapkan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah tergolong cukup baik dengan menerapkan gaya demokratis, komunikatif, dan kolaboratif melalui pengarahan berkala, briefing harian, berdoa bersama, serta rapat mingguan dan bulanan; (2) Kinerja guru terlaksana dengan baik mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran berbasis IT, dan evaluasi hasil belajar melalui supervisi akademik tahunan; dan (3) Faktor pendukung meliputi komitmen tinggi guru, latar belakang pendidikan S1/S2 yang sesuai, serta kolaborasi antar guru. Sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan proyektor digital, tantangan manajemen waktu guru yang mengajar di tempat lain, dan jam mengajar yang belum merata. Perusahaan/sekolah disarankan melengkapi fasilitas media IT, memperkuat manajemen waktu, dan meningkatkan efektivitas pengawasan.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, SDIT Al Fath, Manajemen SDM Pendidikan

Abstract

This study aims to analyze the principal's leadership in improving teacher performance at SDIT Al Fath Wanajaya Cibitung, Bekasi Regency, identify teacher performance, and analyze the supporting and inhibiting factors faced. The research methodology used a descriptive qualitative approach (case study). Data sources were obtained from key informants (Principal Erlangga, S.Pd. and School Committee Chair Hayati Najib Syam, M.Pd.), main informants (teachers Siti Maesaroh, S.Pd., Idayatun Ni'amah, S.Pd., and Vice Principal of Curriculum Lulus Nur, S.Pd.), and additional informants (student parent Muhammad Husna). Data collection techniques included in-depth interviews, participant observation, and documentation study. Data analysis applied the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana (data reduction, data display, and conclusion drawing). The study concluded that: (1) The principal's leadership is categorized as quite good, adopting a democratic, communicative, and collaborative style through regular

guidance, daily briefings, joint prayers, as well as weekly and monthly meetings; (2) Teacher performance is executed well, covering lesson planning, IT-based instructional delivery, and learning evaluation through annual academic supervision; and (3) Supporting factors include high teacher commitment, relevant bachelor's/master's educational backgrounds, and teacher collaboration. Meanwhile, inhibiting factors include limited digital projectors, time management challenges for teachers working in multiple schools, and uneven teaching hours. The school is recommended to supplement IT media facilities, strengthen time management, and improve supervision effectiveness.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance, Academic Supervision, SDIT Al Fath, Educational HR Management*

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan pendidikan memegang peranan strategis dalam menjamin mutu serta keberlanjutan proses pembelajaran. Sebagai aset utama organisasi, guru tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kurikulum, melainkan pembentuk karakter dan kualitas generasi mendatang. Dalam konteks Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), tuntutan pengelolaan SDM mencakup penyelarasan antara kompetensi akademis berwawasan global dengan pembentukan kepribadian Islami yang Qur'ani. Kepala sekolah sebagai manajer puncak di tingkat satuan pendidikan bertanggung jawab mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pendidik agar mampu mempertahankan kinerja optimal secara konsisten.

SDIT Al Fath Wanajaya Cibitung Kabupaten Bekasi, yang berdiri sejak tahun 2007 di bawah naungan Yayasan Al Fatihatul Kamaal, mengelola 380 siswa dari kelas I hingga kelas VI dengan dukungan 13 orang tenaga pendidik dan kependidikan. Fenomena lapangan menunjukkan dinamika manajerial yang memerlukan perhatian khusus, seperti beban kerja guru yang tidak hanya terbatas pada kegiatan belajar mengajar (KBM) dan penyusunan administrasi keguruan, tetapi juga tugas tambahan mengelola ekstrakurikuler serta menangani rangkapan jadwal mengajar. Selain itu, terdapat hambatan terkait ketersediaan sarana digital yang belum merata di setiap ruang kelas serta tantangan manajemen waktu bagi guru yang memiliki aktivitas mengajar di lembaga lain.

Kajian literatur menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi iklim organisasi dan kinerja pendidik. Teori manajemen pendidikan (Mulyasa, 2011; Wibowo, 2016) dan regulasi nasional (Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah serta Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru) menggarisbawahi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mengintegrasikan fungsi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). Penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dijalankan di SDIT Al Fath, bagaimana kinerja guru terbentuk dalam keseharian, serta faktor pendukung dan penghambat apa saja yang memengaruhi efektivitas peningkatan kinerja guru.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk mendeskripsikan secara alamiah dan mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja guru di SDIT Al Fath Wanajaya Cibitung Kabupaten Bekasi. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama periode bulan Februari hingga Juli 2025. Penentuan informan dilakukan secara purposif (purposive sampling) dengan membagi sumber data ke dalam tiga kategori: informan kunci, informan utama, dan informan tambahan.

Tabel 1. Profil Informan Penelitian di SDIT Al Fath Wanajaya

No.	Nama Informan	Jabatan / Peran	Kategori Informan
1	Erlangga, S.Pd.	Kepala Sekolah	Informan Kunci
2	Hayati Najib Syam, M.Pd.	Ketua Komite Sekolah & Guru Hadits	Informan Kunci
3	Siti Maesaroh, S.Pd.	Guru Matematika	Informan Utama
4	Idayatun Ni'amah, S.Pd.	Guru Matematika	Informan Utama
5	Lulus Nur, S.Pd.	Waka Kurikulum & Guru Bahasa Inggris	Informan Utama

Teknik pengumpulan data meliputi: (1) Wawancara mendalam terstruktur dan semi-terstruktur menggunakan pedoman wawancara tertulis; (2) Observasi partisipatif dan non-partisipatif terhadap proses KBM, pelaksanaan briefing pagi, rapat mingguan/bulanan, serta ketersediaan sarana prasarana; dan (3) Studi dokumentasi berupa catatan agenda rapat, kalender akademik, jadwal pelajaran, transkrip nilai, RPP/modul ajar, serta dokumen akreditasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber data. Analisis data mengikuti prosedur interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga alur kegiatan simultan: reduksi data, penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDIT Al Fath Wanajaya

Hasil pengamatan dan wawancara mengonfirmasi bahwa Kepala Sekolah SDIT Al Fath (Erlangga, S.Pd.) menerapkan kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan berbasis pendekatan kekeluargaan. Kepala sekolah memosisikan diri tidak hanya sebagai pengambil keputusan tertinggi, melainkan sebagai fasilitator dan teladan langsung dalam kedisiplinan. Implementasi kepemimpinan dijalankan melalui mekanisme komunikasi berkala yang terstruktur, antara lain: briefing dan doa bersama setiap pagi sebelum KBM dimulai, rapat koordinasi mingguan pada minggu kedua dan ketiga, serta rapat pleno bulanan pada minggu pertama awal bulan.

Karakteristik utama kepemimpinan di SDIT Al Fath mengedepankan tiga prinsip operasional: komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi (3K). Dalam aspek komunikasi, kepala sekolah memberikan ruang terbuka bagi guru untuk menyampaikan kendala

pengajaran maupun keluhan pribadi. Dalam aspek koordinasi, pembagian tugas mengajar dan pengelolaan jadwal disusun secara transparan. Pada aspek kolaborasi, kepala sekolah mendorong budaya tolong-menolong di mana guru yang memiliki keahlian IT membimbing rekan sejawat, dan kepala sekolah tidak ragu untuk turun langsung menggantikan kelas apabila terdapat guru yang berhalangan hadir.

2. Analisis Kinerja Guru di SDIT Al Fath Wanajaya

Kinerja guru di SDIT Al Fath dievaluasi mencakup tiga dimensi utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran di kelas, dan evaluasi hasil belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru telah menyusun RPP/modul ajar dan silabus sebelum tahun ajaran dimulai. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru-guru PAI, TIK, Matematika, dan Bahasa Inggris telah memanfaatkan perangkat IT seperti proyektor, tayangan materi berbasis Power Point (PPT), video edukasi YouTube, serta media pembelajaran interaktif.

Tabel 2. Ketersediaan Sarana Prasarana Pembelajaran di SDIT Al Fath

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Unit	Kondisi Kelayakan
1	Ruang Kelas (Kelas I - VI)	12 Ruang	Baik & Terawat
2	Proyektor LCD Pembelajaran	4 Unit	Baik (Digunakan Bergantian)
3	Mushola Sekolah & Peralatan Ibadah	1 Unit	Sangat Baik
4	Ruang Perpustakaan & Buku Islami	1 Ruang	Baik
5	Ruang Tata Usaha & PPDB	2 Ruang	Baik
6	Lapangan Serbaguna & Alat Olahraga	1 Area	Baik

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala melalui program supervisi akademik rutin satu kali dalam setahun, dipadukan dengan pemantauan harian. Supervisi menilai kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalisme guru. Hasil supervisi digunakan sebagai dasar pembinaan individu, penyusunan program pelatihan keguruan (seperti pelatihan MGMP, PKG, dan workshop Kurikulum Merdeka), serta penentuan pemberian reward non-materiil maupun insentif.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan analisis sintesis data lapangan, teridentifikasi sejumlah faktor pendukung dan faktor penghambat yang memengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al Fath Wanajaya:

Tabel 3. Matriks Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi Manajerial

Kategori Aspek	Temuan Lapangan di SDIT Al Fath	Solusi & Tindak Lanjut
Faktor Pendukung Internal	1. Kualifikasi akademik guru 100% S1/S2 sesuai linieritas mapel. 2. Tingkat loyalitas dan komitmen keagamaan guru tinggi. 3. Iklim kekeluargaan dan budaya saling membantu antar pendidik.	Dipertahankan dan ditingkatkan melalui program pembinaan spiritual berkala.
Faktor Pendukung Eksternal	1. Sinergi positif dengan Komite Sekolah dan Yayasan Al Fatihatul Kamaal. 2. Kepercayaan wali murid terhadap lulusan berakhlak Qur'ani.	Penguatan keterbukaan publik dan pelaporan capaian prestasi siswa.
Faktor Penghambat Teknis	1. Keterbatasan proyektor LCD (4 unit untuk 12 kelas). 2. Jam mengajar beberapa guru belum memenuhi kuota minimum.	Pengajuan alokasi anggaran media digital yayasan & penambahan tugas ekstrakurikuler.
Faktor Penghambat SDM	1. Rangkap tugas guru mengajar di sekolah lain (nyabang). 2. Pelanggaran kecil seperti keterlambatan dan penggunaan seragam.	Penerapan jadwal KBM terpadu, pembinaan persuasif, dan evaluasi reward-punishment.

Pembahasan hasil pengolahan data menegaskan bahwa kelemahan manajerial tidak dipandang sebagai hambatan destruktif, melainkan peluang perbaikan berkesinambungan. Sikap terbuka kepala sekolah yang bijaksana dalam menyikapi guru yang memiliki aktivitas mengajar di tempat lain telah menciptakan fleksibilitas kerja, sepanjang tugas utama di SDIT Al Fath terselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, adanya partisipasi aktif guru-guru muda yang menguasai teknologi digital (*digital native*) menjadi modal internal yang sangat efisien bagi sekolah untuk melakukan pelatihan internal (*in-house training*) tanpa membebani anggaran operasional.

D.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif dan pembahasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al Fath Wanajaya Cibitung Kabupaten Bekasi, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah:** Kepala Sekolah SDIT Al Fath (Erlangga, S.Pd.) telah menjalankan kepemimpinan yang kondusif, demokratis, dan berbasis keteladanan. Pendekatan komunikasi 3K (Komunikasi, Koordinasi, dan Kolaborasi) yang diimplementasikan melalui doa bersama dan briefing pagi harian, rapat mingguan, serta rapat pleno bulanan terbukti mampu membangun rasa kekeluargaan dan disiplin kerja warga sekolah.

- 2. Kinerja Guru:** Kinerja guru tergolong baik dan terstruktur, mencakup tahapan perencanaan KBM (RPP/modul ajar), pelaksanaan pembelajaran berbasis IT (PPT, YouTube, media interaktif), serta evaluasi pembelajaran melalui supervisi akademik tahunan. Kualifikasi akademik guru yang 100% berpendidikan S1/S2 mendukung tingkat profesionalisme dan penguasaan materi di kelas.
- 3. Faktor Pendukung dan Penghambat:** Faktor pendukung utama meliputi komitmen keagamaan guru yang tinggi, dukungan komite sekolah dan yayasan, serta budaya peer-mentoring antar guru. Faktor penghambat mencakup keterbatasan jumlah proyektor digital, tantangan manajemen waktu bagi guru yang mengajar di lembaga lain, serta pelanggaran kedisiplinan kecil yang memerlukan penegakan aturan lebih konsisten.

Referensi

Buku

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2003). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Direktorat Jenderal GTK Kemendikbudristek. (2023). *Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengelolaan Kinerja PMM*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Adiawati, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 210–225.
- Ali, M. (2022). Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 145–158.

- Erialdy, S., & Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Gusrita, S., & Martha, A. (2023). Etika dalam kepemimpinan dan dampaknya terhadap iklim kerja. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 34-45.
- Muspawi, M. (2021). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 102-109.
- Sulaeman, A. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi terhadap kinerja guru dimediasi motivasi. *Jurnal Manajemen Riset*, 8(1), 55-68.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.