

## PERAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENGUATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA GURU

Urip Munjiatul Khikmah<sup>1</sup>, Nurfuadi<sup>2</sup>

[1umunjiatul.khikmah@gmail.com](mailto:1umunjiatul.khikmah@gmail.com), [2 nurfuadi@uinsaizu.ac.id](mailto:2nurfuadi@uinsaizu.ac.id)

<sup>1/2</sup>UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penguatan mutu sumber daya manusia guru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan melalui model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan peran secara terintegrasi sebagai educator, manager, supervisor, leader, innovator, dan motivator dalam meningkatkan mutu guru. Penguatan mutu sumber daya manusia guru dilakukan melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik yang konstruktif, pemberian motivasi, serta dukungan terhadap inovasi pembelajaran. Dampak dari kepemimpinan tersebut terlihat pada meningkatnya profesionalisme, kompetensi, dan etos kerja guru, serta terciptanya pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan partisipatif menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu sumber daya manusia guru secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan kepala sekolah; mutu sumber daya manusia guru; pengembangan profesional guru; manajemen pendidikan; kualitas pembelajaran.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze principals' leadership strategies in strengthening the quality of teacher human resources. The study used a descriptive qualitative approach, with principals and teachers as subjects. Data collection techniques included interviews, observations, and documentation studies, while data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model. The results indicate that principals play an integrated role as educators, managers, supervisors, leaders, innovators, and motivators in improving teacher quality. Strengthening the quality of teacher human resources is carried out through continuous coaching, constructive academic supervision, motivation, and support for learning innovations. The impact of this leadership is seen in the increase in teacher professionalism, competence, and work ethic, as well as the creation of more creative and innovative learning. This study confirms that visionary and participatory principal leadership is a key factor in the sustainable improvement of teacher human resources.*

**Keywords:** *Principal leadership; teacher human resource quality; teacher professional development; educational management; learning quality.*

### PENDAHULUAN

Mutu pendidikan pada hakikatnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Guru memiliki peran strategis dalam mentransformasikan pengetahuan, nilai, dan keterampilan kepada peserta didik, sehingga kualitas guru akan berbanding lurus dengan kualitas hasil Pendidikan (Fitriyani dan Novalia 2024). Dalam konteks ini, peningkatan mutu sumber daya manusia guru menjadi kebutuhan mendesak yang tidak dapat ditunda. Guru tidak hanya dituntut mampu menguasai materi pembelajaran, tetapi juga harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara seimbang. Kualitas guru yang unggul akan menciptakan proses pembelajaran yang bermakna, inovatif, dan relevan dengan

kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari strategi penguatan mutu guru sebagai aktor utama pendidikan. Sekolah sebagai organisasi pendidikan dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan potensi guru secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam pengelolaan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan kunci, karena kepala sekolah merupakan figur sentral yang menentukan arah kebijakan, budaya kerja, dan iklim akademik sekolah. Tanpa kepemimpinan yang efektif, berbagai program peningkatan mutu guru berpotensi berjalan tidak optimal dan bersifat administratif semata, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Perkembangan dunia pendidikan pada era transformasi saat ini menghadirkan berbagai tantangan yang semakin kompleks bagi guru. Guru dihadapkan pada tuntutan profesionalisme yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital, serta penguatan karakter dan nilai-nilai moral dalam pembelajaran (Amelia 2023). Transformasi pendidikan menuntut guru untuk tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga fasilitator, inovator, dan pembelajar sepanjang hayat. Literasi digital, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta kemampuan berpikir kritis dan kreatif menjadi kompetensi yang wajib dimiliki guru agar mampu menjawab kebutuhan peserta didik di era global. Selain itu, guru juga diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai karakter, etika, dan kebangsaan di tengah arus informasi yang begitu cepat dan tidak terbendung. Kondisi ini menuntut adanya dukungan sistematis dari pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi guru. Tanpa dukungan kepemimpinan yang responsif dan visioner, guru akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas dirinya secara mandiri. Oleh sebab itu, penguatan mutu sumber daya manusia guru harus dilakukan melalui pendekatan manajerial dan kepemimpinan yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Kepala sekolah dituntut mampu membaca perubahan zaman, memahami kebutuhan guru, serta merumuskan strategi kepemimpinan yang mampu mendorong peningkatan kompetensi guru secara optimal.

Kepala sekolah dalam konteks pendidikan modern tidak lagi dipahami sebatas sebagai administrator yang mengelola urusan teknis dan administratif sekolah. Kepala sekolah dituntut berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader), supervisor akademik, motivator, sekaligus agen perubahan di lingkungan sekolah (Mukaddamah 2023). Peran-peran tersebut menempatkan kepala sekolah sebagai tokoh sentral dalam membangun kualitas sumber daya manusia guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi antar guru, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui berbagai program peningkatan kompetensi. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat menumbuhkan motivasi intrinsik guru untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam melakukan supervisi akademik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bukan sekadar melakukan penilaian administratif. Supervisi yang bersifat pembinaan akan membantu guru merefleksikan praktik pembelajaran dan menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi di kelas. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat krusial dalam upaya penguatan mutu sumber daya manusia guru. Kepemimpinan yang hanya berorientasi pada pengelolaan administratif tanpa sentuhan pembinaan profesional akan sulit mendorong peningkatan mutu guru secara signifikan.

Penguatan mutu sumber daya manusia guru pada dasarnya membutuhkan strategi kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada pengembangan manusia. Kepemimpinan visioner menempatkan pengembangan guru sebagai investasi jangka panjang bagi kemajuan sekolah (Rohman dkk. 2023). Kepala sekolah yang visioner mampu merumuskan arah dan tujuan pengembangan guru yang selaras dengan visi dan misi sekolah, serta kebutuhan perkembangan pendidikan. Strategi kepemimpinan tersebut dapat diwujudkan melalui perencanaan program pelatihan, pengembangan komunitas belajar guru, pemberian kesempatan mengikuti kegiatan profesional, serta pembinaan berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membangun budaya sekolah yang menghargai proses belajar, inovasi, dan kolaborasi. Budaya sekolah yang positif akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya tanpa paksaan (Hermawan dkk. 2026). Dalam konteks ini,



kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga partisipatif dan inspiratif. Kepala sekolah harus mampu menjadi teladan dalam semangat belajar dan keterbukaan terhadap perubahan. Dengan demikian, penguatan mutu sumber daya manusia guru tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada keteladanan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola potensi guru secara manusiawi dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif akan berdampak positif terhadap kinerja, motivasi, dan profesionalisme guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah cenderung menghambat pengembangan potensi guru dan menurunkan kualitas pembelajaran. Faktor-faktor seperti kemampuan komunikasi kepala sekolah, gaya kepemimpinan, dukungan terhadap pengembangan profesional, serta kemampuan mengelola konflik menjadi penentu keberhasilan penguatan mutu sumber daya manusia guru (Rahmalia 2024). Selain faktor internal kepemimpinan, terdapat pula faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan penguatan mutu guru, seperti kebijakan pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan dari pemangku kepentingan pendidikan. Namun demikian, kepala sekolah tetap menjadi aktor utama yang mampu mengoptimalkan berbagai faktor tersebut melalui strategi kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, kajian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia guru menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran komprehensif tentang praktik kepemimpinan yang efektif di lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam upaya penguatan mutu sumber daya manusia guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan organisasi sekolah, tetapi juga terhadap pengembangan kualitas guru sebagai aset utama pendidikan. Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana peran kepala sekolah dalam penguatan mutu sumber daya manusia guru, strategi kepemimpinan apa saja yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penguatan mutu tersebut (Putri dkk. 2024). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam penguatan mutu sumber daya manusia guru, menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas guru, serta mengidentifikasi dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun guru yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Singkatnya, guru hebat tidak lahir secara instan, melainkan tumbuh dan berkembang melalui kepemimpinan kepala sekolah yang tepat, visioner, dan berorientasi pada pengembangan manusia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena peran kepala sekolah dalam penguatan mutu sumber daya manusia guru. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, proses, dan strategi kepemimpinan kepala sekolah secara komprehensif melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, sebagaimana dikemukakan oleh Moleong bahwa penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena sosial secara holistik. Subjek dalam penelitian ini terdiri atas kepala sekolah dan guru, sedangkan objek penelitian adalah peran kepemimpinan kepala sekolah serta mutu sumber daya manusia guru di lingkungan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi terkait strategi kepemimpinan dan pengembangan profesional guru, observasi untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah dan aktivitas guru dalam pembelajaran, serta studi dokumentasi untuk melengkapi data berupa program sekolah, laporan kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya (Sumilih dkk. 2025). Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data tersebut bertujuan



untuk meningkatkan keabsahan data melalui triangulasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono bahwa triangulasi merupakan upaya pengecekan data dari berbagai sumber dan Teknik (Sugiyono 2024). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga diperoleh gambaran yang sistematis dan mendalam mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Peran Kepala Sekolah**

Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia guru dijalankan secara terintegrasi sebagaimana konsep kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Mulyasa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh keterangan bahwa kepala sekolah tidak membatasi perannya hanya pada aspek administratif, tetapi secara sadar memposisikan diri sebagai educator, leader, dan motivator bagi guru. Kepala sekolah menyampaikan bahwa penguatan mutu guru harus dimulai dari pendekatan personal, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian ruang bagi guru untuk berkembang. Temuan observasi memperlihatkan bahwa kepala sekolah secara aktif terlibat dalam kegiatan akademik, seperti memantau proses pembelajaran, menghadiri forum diskusi guru, serta memberikan arahan langsung dalam rapat-rapat sekolah. Dokumentasi sekolah juga menunjukkan adanya program kerja kepala sekolah yang secara eksplisit memuat pengembangan kompetensi guru sebagai prioritas utama. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manager dan administrator tidak berdiri sendiri, melainkan saling terhubung dengan peran edukatif dan kepemimpinan transformasional. Integrasi peran tersebut berdampak pada terciptanya iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu sumber daya manusia guru.

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah dipandang sebagai figur pemimpin yang mampu memberikan arah dan teladan. Guru menyatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pembinaan, sehingga guru merasa dihargai dan didukung. Observasi lapangan memperlihatkan adanya interaksi yang intens antara kepala sekolah dan guru, baik dalam konteks formal maupun informal, yang memperkuat hubungan profesional dan emosional di lingkungan sekolah. Dari sisi dokumentasi, ditemukan adanya catatan supervisi, laporan kegiatan pengembangan guru, serta kebijakan internal sekolah yang menegaskan peran kepala sekolah sebagai innovator dan motivator. Temuan ini menguatkan teori Mulyasa bahwa peran kepala sekolah bersifat multidimensional dan saling melengkapi. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu SDM guru sangat ditentukan oleh kemampuannya mengintegrasikan berbagai peran kepemimpinan secara konsisten dan berkelanjutan.

### **Mutu Sumber Daya Manusia Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia guru di sekolah tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Damau dkk. 2025). Berdasarkan wawancara dengan guru, diketahui bahwa sebagian besar guru telah memahami pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari profesionalisme. Guru menyampaikan bahwa tuntutan perubahan kurikulum, penggunaan teknologi, dan kebutuhan peserta didik mendorong mereka untuk terus belajar dan beradaptasi. Observasi pembelajaran menunjukkan bahwa guru mulai menerapkan variasi metode pembelajaran, penggunaan media digital, serta pendekatan yang lebih partisipatif. Hal ini menandakan adanya peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Dokumentasi sekolah, seperti perangkat pembelajaran dan laporan kegiatan pelatihan, juga menunjukkan adanya upaya sistematis dalam meningkatkan mutu SDM guru melalui berbagai program pengembangan.

Selain kompetensi akademik, mutu sumber daya manusia guru juga tercermin dari etos kerja, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Yanti 2025). Hasil wawancara mengungkapkan bahwa guru merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja karena



adanya dukungan dan kepercayaan dari kepala sekolah. Observasi menunjukkan meningkatnya kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugas, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta kesediaan mengikuti program pengembangan profesional. Dokumentasi kehadiran, laporan supervisi, dan evaluasi kinerja guru memperkuat temuan bahwa mutu SDM guru mengalami peningkatan secara bertahap. Temuan ini sejalan dengan konsep mutu SDM yang menekankan keseimbangan antara kompetensi, sikap, dan kinerja. Dengan demikian, mutu sumber daya manusia guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari komitmen profesional dan kesiapan menghadapi perubahan pendidikan.

### **Peran Kepala Sekolah dalam Penguatan Mutu SDM Guru**

#### *Kepala Sekolah sebagai Educator*

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa peran sebagai educator diwujudkan melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah menyatakan bahwa peningkatan mutu guru harus dimulai dari penguatan pemahaman pedagogik dan profesional (Wawan dkk. 2025). Observasi kegiatan sekolah memperlihatkan bahwa kepala sekolah aktif memfasilitasi diskusi akademik, pembelajaran reflektif, serta kegiatan pelatihan internal. Guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah sering memberikan arahan terkait strategi pembelajaran dan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan eksternal. Dokumentasi program sekolah menunjukkan adanya agenda rutin pengembangan guru yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan profesional. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sagala yang menegaskan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kapasitas guru.

Selain itu, kepala sekolah juga mendorong terbentuknya budaya belajar sepanjang hayat di kalangan guru. Wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah memberikan contoh nyata dengan terus belajar dan mengikuti perkembangan pendidikan. Observasi menunjukkan adanya kebiasaan berbagi pengetahuan antar guru setelah mengikuti pelatihan atau seminar. Dokumentasi berupa notulen rapat dan laporan kegiatan pengembangan guru menguatkan temuan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam membangun budaya akademik yang positif. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai educator berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu SDM guru.

#### *Kepala Sekolah sebagai Supervisor*

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara berkelanjutan dan bersifat pembinaan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa supervisi dilakukan bukan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Observasi pelaksanaan supervisi menunjukkan adanya dialog reflektif antara kepala sekolah dan guru setelah kegiatan pembelajaran. Guru menyatakan bahwa umpan balik yang diberikan bersifat konstruktif dan memotivasi. Dokumentasi supervisi memperlihatkan adanya catatan evaluasi dan rekomendasi perbaikan pembelajaran.

Lebih lanjut, guru mengungkapkan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri dan kualitas mengajar. Observasi menunjukkan adanya perbaikan strategi pembelajaran setelah supervisi dilaksanakan (Juhadira dkk. 2024). Dokumentasi hasil tindak lanjut supervisi menguatkan temuan bahwa supervisi berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru. Temuan ini selaras dengan teori Glickman yang menekankan supervisi sebagai sarana pembinaan profesional.

#### *Kepala Sekolah sebagai Motivator*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru melalui penghargaan, apresiasi, dan dukungan moral. Guru menyatakan bahwa penghargaan sederhana seperti pengakuan kinerja dan kepercayaan untuk mengembangkan inovasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Observasi menunjukkan adanya suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Dokumentasi sekolah mencatat adanya sistem apresiasi terhadap kinerja guru.

Motivasi yang diberikan kepala sekolah juga berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan loyalitas guru (Angriani dkk. 2025). Guru merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap sekolah. Observasi menunjukkan peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan



sekolah. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik.

#### *Kepala Sekolah sebagai Leader dan Innovator*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai leader dan innovator dengan menginisiasi berbagai program pengembangan guru. Wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa inovasi pembelajaran menjadi fokus utama dalam meningkatkan mutu SDM guru (Mustofa dkk. 2023). Observasi menunjukkan adanya penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif. Dokumentasi pelatihan dan workshop memperkuat temuan ini.

Guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mendorong keberanian untuk mencoba inovasi baru. Observasi menunjukkan meningkatnya kreativitas guru dalam pembelajaran. Dokumentasi komunitas belajar guru menguatkan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan. Temuan ini selaras dengan teori Fullan tentang kepemimpinan pendidikan yang efektif.

## **PEMBAHASAN**

### **Integrasi Peran Kepala Sekolah dalam Perspektif Kepemimpinan Pendidikan**

Pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa konsep peran kepala sekolah tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan sebagai suatu kesatuan kepemimpinan yang terintegrasi. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator secara simultan, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (Alhabsyi dkk. 2022). Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan modern, integrasi peran tersebut sejalan dengan konsep instructional leadership dan transformational leadership yang menempatkan kepala sekolah sebagai penggerak utama peningkatan kualitas pembelajaran dan sumber daya manusia. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi sekolah, tetapi juga bertanggung jawab membangun visi pembelajaran, mengarahkan praktik pedagogik guru, serta menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan profesional. Secara teoritis, Hallinger menegaskan bahwa kepemimpinan pembelajaran yang efektif ditandai oleh kemampuan pemimpin sekolah dalam menyelaraskan kebijakan manajerial dengan tujuan peningkatan kualitas pengajaran. Hasil penelitian ini menguatkan pandangan tersebut, di mana kepala sekolah mampu memadukan fungsi manajerial dengan peran edukatif dan motivasional. Integrasi peran ini berdampak pada terbentuknya iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu SDM guru (Asbullah dan Suharno 2022). Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tidak terletak pada dominasi satu peran tertentu, melainkan pada kemampuan mengharmoniskan seluruh peran kepemimpinan sesuai konteks dan kebutuhan sekolah. Temuan ini relevan dengan literatur Scopus yang menekankan bahwa kepemimpinan sekolah yang sukses bersifat kontekstual, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan manusia sebagai aset strategis organisasi pendidikan.

### **Mutu SDM Guru dalam Kerangka Human Capital dan Profesionalisme Guru**

Mutu sumber daya manusia guru dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dari proses pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Hartati dkk. 2024). Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu SDM guru tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis mengajar, tetapi juga dari etos kerja, komitmen profesional, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Perspektif ini sejalan dengan teori human capital yang memandang guru sebagai aset strategis yang nilai dan kontribusinya dapat ditingkatkan melalui investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi. Becker menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks pendidikan, investasi pada pengembangan guru melalui pelatihan, supervisi, dan pembinaan profesional terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah secara konsisten mendukung pengembangan kompetensi guru, terjadi peningkatan kesadaran profesional dan tanggung



jawab kerja. Hal ini menguatkan argumen bahwa mutu SDM guru bersifat dinamis dan sangat dipengaruhi oleh sistem kepemimpinan sekolah (Ginting dkk. 2026). Pembahasan ini juga menegaskan bahwa mutu guru tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi sekolah. Sekolah yang memiliki kepemimpinan kuat cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk berkembang. Dengan demikian, mutu SDM guru merupakan hasil interaksi antara kompetensi individual guru dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengelola organisasi pendidikan.

### **Kepala Sekolah sebagai Educator dan Supervisor dalam Penguatan Kompetensi Guru**

Peran kepala sekolah sebagai educator dan supervisor dalam penelitian ini terbukti menjadi instrumen utama dalam penguatan mutu SDM guru. Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan akademik dan supervisi yang bersifat konstruktif mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru (Wiyono dkk. 2025). Menurut Sagala, kepala sekolah sebagai educator bertanggung jawab mengembangkan kapasitas intelektual dan profesional guru melalui pembinaan yang terarah. Temuan ini sejalan dengan teori Glickman yang menekankan bahwa supervisi akademik harus berorientasi pada pengembangan, bukan penilaian semata. Dalam literatur internasional, supervisi yang efektif dipahami sebagai proses dialogis yang mendorong refleksi dan perbaikan praktik mengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika supervisi dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis umpan balik, guru menjadi lebih terbuka terhadap evaluasi dan inovasi pembelajaran. Pembahasan ini menguatkan konsep instructional supervision sebagai bagian integral dari kepemimpinan pembelajaran. Kepala sekolah yang menjalankan peran edukatif dan supervisi secara seimbang mampu menciptakan siklus peningkatan mutu guru yang berkelanjutan. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai educator dan supervisor bukan hanya bersifat teknis, tetapi strategis dalam membangun budaya akademik yang reflektif dan progresif di lingkungan sekolah (Artanti dkk. 2024).

### **Kepala Sekolah sebagai Motivator, Leader, dan Innovator dalam Perspektif Kepemimpinan Transformasional**

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator, leader, dan innovator memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu SDM guru. Dalam perspektif teori motivasi Herzberg, faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan apresiasi dan kepercayaan kepada guru mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru (Umam dkk. 2024). Selain itu, peran kepala sekolah sebagai leader dan innovator sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Fullan. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, mengelola perubahan, dan meningkatkan kapasitas pengikutnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mendorong inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan kreativitas dan adaptabilitas guru. Pembahasan ini menegaskan bahwa inovasi pendidikan tidak dapat berjalan tanpa kepemimpinan yang visioner dan suportif. Kepala sekolah berperan sebagai katalis perubahan yang menghubungkan visi sekolah dengan praktik pembelajaran di kelas. Dengan demikian, peran motivasional dan inovatif kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan sekolah yang adaptif dan berdaya saing di era transformasi pendidikan.

### **Dampak Penguatan Mutu SDM Guru terhadap Kualitas Pendidikan Sekolah**

Dampak penguatan mutu SDM guru sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian ini mencakup peningkatan profesionalisme guru, kreativitas pembelajaran, dan kualitas layanan Pendidikan (Novianti dkk. 2025). Pembahasan ini menguatkan pandangan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan prasyarat utama bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dalam perspektif sistem pendidikan, guru yang profesional dan adaptif akan menghasilkan pembelajaran yang bermakna dan berorientasi pada peserta didik. Hasil



penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan efek berantai, di mana peningkatan mutu guru berdampak pada perbaikan iklim sekolah dan hasil belajar siswa. Literatur internasional juga menunjukkan bahwa sekolah dengan kepemimpinan kuat cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih baik. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa penguatan mutu SDM guru bukan hanya tujuan internal sekolah, tetapi juga strategi jangka panjang dalam meningkatkan daya saing pendidikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam penguatan mutu sumber daya manusia guru. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi menjalankan peran yang terintegrasi sebagai educator, manager, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan secara visioner dan partisipatif mampu mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik yang konstruktif, pemberian motivasi, serta dukungan terhadap inovasi pembelajaran, guru menunjukkan peningkatan profesionalisme, etos kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pendidikan. Dampak dari penguatan mutu SDM guru tersebut tercermin pada meningkatnya kualitas proses pembelajaran, kreativitas guru dalam mengelola kelas, serta membaiknya kualitas layanan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa mutu pendidikan sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia guru secara berkelanjutan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan lingkup subjek dan lokasi yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh konteks sekolah. Kedua, data penelitian lebih banyak berfokus pada perspektif kepala sekolah dan guru, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dampak penguatan mutu SDM guru terhadap hasil belajar peserta didik secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed methods atau kuantitatif dengan melibatkan sampel yang lebih luas agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengkaji secara lebih spesifik pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan capaian belajar siswa, serta membandingkan praktik kepemimpinan di berbagai konteks sekolah. Dengan pengembangan penelitian tersebut, diharapkan kontribusi kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan penguatan mutu SDM guru dapat semakin memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan dan praktik kepemimpinan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandu Wandu. 2022. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1 (1): 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>.
- Amelia, Ulya. 2023. "Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan." *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1): 68–82. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6415>.
- Angriani, Riska, Eka Indah Rahayu Putri, dan Buana Mustikawati. 2025. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru." *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan* 2 (1): 12–28. <https://doi.org/10.65226/jpmp.v2i1.164>.
- Artanti, Aisha, Natasya Dwi Ramadhani, Silvani Rahmawati, dan Miftahir Rizqa. 2024. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan | Optika: Jurnal Pendidikan Fisika*. Desember 6. <https://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/optika/article/view/4413>.



- Asbullah, Asbullah, dan Suharno Suharno. 2022. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 8 (1): 27–36.
- Damau, Muh Sanusi, Pairin, Hadi Machmud, dan Awardin. 2025. "Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru PAI Di SD Kota Kendari." *Katobiyah* 1 (1): 28–39.
- Fitriyani, Fitriyani, dan Ratih Juwita Novalia. 2024. "Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Peran Strategis Pelatihan Guru." *Jurnal Pendidikan Vokasi Dan Seni* 3 (1): 13–24. <https://doi.org/10.52060/jpvs.v3i1.2768>.
- Ginting, Jerry Evan Alfredo, Maulana Akbar Sanjani, dan Lendra Faqurrowzi. 2026. "Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pembelajaran Efektif Bagi Guru Di Smks Budi Utomo Binjai." *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 11 (01): 142–58. <https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.39976>.
- Hartati, Leny, Nurhayati Nurhayati, dan Nandang Hidayat. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan." *Journal of Education Research* 5 (2): 1980–87. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>.
- Hermawan, Ridwan, Siti Qomariyah, Hasbulloh Karim Alfauzi, Emat Muslimat, dan Nawil Hadad. 2026. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Bangbayang Cisolak." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4 (4): 9285–94. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5243>.
- Juhadira, Juhadira, Hasniati Hasniati, Ririk Ririk, Lilianti Lilianti, dan Nasir Nasir. 2024. "Implementasi Metode Coaching Dalam Supervisi Akademik." *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)* 6 (1): 1–11. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v6i1.404>.
- Mukaddamah, Ivon. 2023. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pendidikan." *Jurnal Ilmiah Hospitality* 12 (2): 685–98. <https://doi.org/10.47492/jih.v12i2.3069>.
- Mustofa, Ali, Iim Wasliman, dan Eva Dianawati. 2023. "Manajemen Mutu SDM Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Ustadz Di Pondok Pesantren." *Wahana Didaktika : Jurnal Ilmu Kependidikan* 21 (1): 236–46. <https://doi.org/10.31851/wahanadidaktika.v21i1.11171>.
- Novianti, Teta, Fakhruddin, dan Widiyanto. 2025. "Pengaruh Program Pendidikan Guru Penggerak Melalui Kompetensi Guru Dan Mutu Pelayanan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Temanggung." *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10 (03): 280–93. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i03.33843>.
- Putri, Ashilla Oktaviana, Relia Fauziyyah Salsabila, dan Arita Marini. 2024. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 3 (9): 659–68.
- Rahmalia, Nabila Cesy. 2024. "Strategi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Kerja Di Sekolah." *Al-Faiza : Journal of Islamic Education Studies* 2 (3): 247–58.
- Rohman, Jumadi, Achmad Asrori, dan M. Nator. 2023. "Implementasi Prinsip Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu



Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Provinsi Lampung." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12 (001). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7401>.

Sugiyono. 2020. *Metodologi Kuantitatif Kualitatif RnD*. Alfabeta.

Sumilih, Dimas Ario, Aswadi Jaya, Asti Dewi Rahayu Fitriyaningsih, dkk. 2025. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.

Umam, Muh Khotibul, Muhammad Bisri Ikhwan, dan Andi Setiawan. 2024. "Pengakuan Di Luar Gaji: Eksplorasi Sistem Reward Non-Finansial Dalam Retensi Guru Dan Kepuasan Kerja." *Benchmarking* 8 (2): 332-42.

Wawan, Wawan, Dadep Hermawan, dan Dinny Mardiana. 2025. "Manajemen Mutu Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Tahsinia* 6 (7): 1018-31. <https://doi.org/10.57171/jt.v6i7.720>.

Wiyono, Wiyono, Fitihatussiriyah Fitihatussiriyah, Abdul Hafidz, dan Al Mahfuz Al Mahfuz. 2025. "Efektivitas Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di SMP." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4 (2): 679-86. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.548>.

Yanti, Yulisma. 2025. "Etos Kerja Kepala Smp N 13 Bandar Lampung." *Unisan Jurnal* 4 (3): 421-31.

