

INOVASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA GURU DI MTs ZIA SALSABILA BANDAR SETIA

Laila Qodri ^{a*)}, Abdul Fattah Nasution ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: : lailasibarani29@gmail.com

Article history: received 01 Januari 2026; revised 12 Januari 2026; accepted 22 Februari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.49>

Abstrak. Studi ini meneliti inovasi kepemimpinan kepala sekolah di MTs Zia Salsabila untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Studi deskriptif kualitatif ini menggunakan teori dasar dari perspektif fenomenologis. Data dikumpulkan dari kepala sekolah, guru, dan siswa melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data meliputi reduksi, penyajian, dan derivasi temuan, serta triangulasi sumber, metodologi, dan ide untuk menilai validitasnya. Studi ini menemukan bahwa arahan yang jelas, pendampingan berkelanjutan, dorongan untuk berpartisipasi dalam pelatihan, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pengenalan bahasa Inggris, dan penegakan disiplin dengan penghargaan dapat menginovasi kepemimpinan kepala sekolah. Komitmen kepala sekolah, dukungan fasilitas dan infrastruktur, serta dorongan guru membantu. Perspektif, fasilitas, kesiapan sumber daya manusia, dan lingkungan menghambat. Kata Kunci: Kinerja Guru, Profesionalisme, Kepala Sekolah, Inovasi Kepemimpinan

Kata Kunci : Inovasi kepemimpinan, Kepala Sekolah, Profesionalisme, Kinerja Guru

PRINCIPAL'S LEADERSHIP INNOVATION TO IMPROVE THE PROFESSIONALISM OF TEACHER PERFORMANCE AT MTs ZIA SALSABILA BANDAR SETIA

Abstract. This study examined the principal's leadership innovation at MTs Zia Salsabila to increase teacher professionalism and performance. This qualitative descriptive study uses grounded theory from a phenomenological perspective. Data was collected from principals, teachers, and students through observation, interviews, and documentation. Data analysis includes reducing, presenting, and deriving findings, as well as triangulating sources, methodologies, and ideas to assess their validity. The study found that clear direction, continual mentoring, encouragement to participate in training, the use of technology in learning, English language familiarisation, and discipline enforcement with rewards can innovate principal leadership. Principal commitment, facility and infrastructural support, and teacher encouragement help. Perspective, facilities, human resource readiness, and environment hinder.

Keywords: Teacher Performance, Professionalism, School Principal, Leadership Innovation

I. PENDAHULUAN

Globalisasi dan revolusi teknologi telah mengubah pendidikan, sehingga sekolah harus beradaptasi dan meningkatkan penawarannya. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin pembelajaran atau pemimpin instruksional dengan mengelola administrasi dan menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan berpusat pada siswa. Administrasi sekolah modern membutuhkan inovasi kepemimpinan karena motivasi guru yang rendah, perubahan kurikulum, literasi digital, dan tuntutan kualitas masyarakat.

Inovasi adalah peremajaan yang mengubah individu. Inovasi adalah sesuatu yang baru yang digunakan untuk mencapai tujuan. Inovasi ini membantu lembaga pendidikan tumbuh dalam jumlah dan kualitas. Kualitas pendidikan bergantung pada manajemen siswa oleh kepala sekolah. Manajemen sumber daya manusia modern dapat meningkatkan kualitas dan kinerja guru dalam kasus-kasus tersebut. Analisis kebutuhan, perencanaan, perekrutan, pengembangan, insentif, dan sanksi harus diterapkan untuk membuat sekolah lebih baik dan lebih berharga daripada yang lain. Inovasi individu, institusional, dan kebijakan dimungkinkan.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan lingkungan belajar, kompetensi guru, dan kreativitas. Kepala sekolah sekarang harus memiliki keterampilan manajemen, pedagogis, dan kepemimpinan yang adaptif di samping tugas-tugas administratif. Kinerja guru menentukan keberhasilan pendidikan karena guru secara langsung memengaruhi pembelajaran dan kompetensi siswa. Kinerja guru bergantung pada kemampuan siswa, perencanaan dan implementasi evaluasi, pengembangan karakter siswa, dan pengembangan sekolah.

Deskripsi ini menunjukkan bahwa inovasi kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MTs Zia Salsabila. Pemimpin inovatif mengawasi administrasi sekolah dan membantu menciptakan budaya sekolah yang fleksibel, kolaboratif, dan responsif terhadap tren pendidikan terkini. Kepala sekolah dapat memotivasi guru, mengembangkan kemampuan pedagogis dan profesional, serta meningkatkan lingkungan belajar. Dengan demikian, penelitian inovasi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan pendidikan dan mencapai tujuan sekolah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. MTs Zia Salsabila, Desa Bandar Setia, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, adalah lokasi penelitian. Strategi ini menggunakan teori fenomenologi. Metode ini menggunakan data lapangan dan pengalaman subyektif informan untuk memahami inovasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi oleh peneliti. Kepala sekolah, guru, dan siswa adalah informan penelitian. Analisis melibatkan reduksi dan penyajian data. Metode, sumber, dan ide ditriangulasi untuk menguji validitas data. Kredibilitas, transferabilitas, keterandalan, dan konfirmabilitas menetapkan validitas data. Dengan demikian, penelitian harus sah, dapat diandalkan, dan relevan untuk mengkarakterisasi inovasi kepemimpinan kepala sekolah dalam profesionalisme guru (Moleong, 2017:6-7).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Inovasi Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Zia Salsabila

Instruksi dan bimbingan yang jelas meningkatkan profesionalisme kepala sekolah SMP Zia Salsabila, menurut penelitian. Instruksi terstruktur membantu guru memahami tugas dan fungsi utama (tupoksi) siswa. Pembelajaran menjadi lebih terorganisir dan terfokus. Arahan yang jelas sangat penting untuk tempat kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Kepala sekolah menyarankan dan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan yang diperlukan. Guru memperoleh keterampilan pedagogis dan profesional melalui pelatihan. Meskipun tidak ada pelatihan sekolah formal, guru menghadiri lokakarya Kementerian Agama untuk meningkatkan pengajaran mereka. Inovasi kepemimpinan kepala sekolah menekankan teknologi pembelajaran. Sejalan dengan teknologi pendidikan, pihak terkait mendorong pengajar untuk mendigitalisasi pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa guru masih menggunakan buku teks dan lembar kerja sebagai media pengajaran utama mereka, yang menunjukkan penggunaan teknologi yang buruk. Kepala sekolah awalnya menggunakan gaya kepemimpinan situasional, menurut "Pengaruh Inovasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SDN Batur 04" (Relmasira 2025: 224). Strategi ini gagal karena kepribadian, motivasi, dan keterampilan guru. Setelah menilai para pengajar, kepala sekolah membagi mereka menjadi empat kelompok dan menerapkan taktik yang berbeda. Ini adalah inovasi gaya kepemimpinan. Terkadang digunakan pendekatan demokratis, otoriter, transformasional, dan bimbingan pribadi. Metode ini sebagian besar digunakan untuk guru yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan atau teknologi. Guru yang sangat termotivasi tetapi kurang mampu menerima fasilitas, dukungan, dan bimbingan teknis dari kepala sekolah. Kepala sekolah mempercayai pengajar yang berbakat dan termotivasi serta melakukan pengawasan yang ringan.

Kepala sekolah MTs, Zia Salsabila, menggunakan inovasi kepemimpinan untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan menawarkan pembinaan yang eksplisit dan berkelanjutan. Kepala sekolah secara aktif membantu guru memahami peran mereka untuk mempromosikan pembelajaran yang profesional dan bertujuan. Sebagai kepala sekolah, mereka membimbing dan melatih guru, baik formal maupun informal, dan mempromosikan penggunaan teknologi dalam pembelajaran untuk mengikuti tren pendidikan terkini. Kepemimpinan kreatif meningkatkan motivasi, kinerja, dan lingkungan kerja guru (Mulyasa, 2013, 75-78). Lembaga pendidikan telah menyediakan laptop, smart TV, proyektor, dan alat pembelajaran berbasis teknologi lainnya. Karena kurangnya fasilitas dibandingkan dengan guru, penjadwalan harus dilakukan untuk menghindari konflik waktu. Teknologi dikatakan dapat memotivasi siswa dan mencegah kebosanan. Dengan demikian, kepala sekolah dengan antusias mempromosikan teknologi pendidikan. Kurangnya tenaga kerja yang terampil di bidang teknologi menghambat adopsi inovasi kepemimpinan ini. Usia menghalangi beberapa guru untuk menggunakan teknologi pembelajaran secara efisien. Oleh karena itu, sekolah membimbing dan mengarahkan instruktur untuk menggunakan teknologi mereka. Sehingga, kinerja guru dapat meningkat secara bertahap. Studi ini menemukan bahwa prinsip inovasi kepemimpinan MTs Zia Salsabila meningkatkan profesionalisme guru dengan memberikan arahan dan nasihat yang jelas. Kepala sekolah juga membimbing, melatih, dan menggunakan teknologi pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan guru. Teknologi tersebut masih sulit digunakan oleh guru. Kepemimpinan kepala sekolah seringkali meningkatkan konsentrasi dan profesionalisme di tempat kerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Inovasi Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Zia Salsabila

Studi ini menemukan bahwa banyak faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi inovasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Zia Salsabila untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sebagian besar guru melaksanakan inovasi kepala sekolah. Beberapa program gagal. Karena banyak kendala, tidak semua inovasi berhasil. Dedikasi kepala sekolah terhadap pengajaran dan keterlibatan guru dalam program sekolah mendorong inovasi kepemimpinan. Namun, sekolah memiliki tantangan internal dan eksternal. Ini termasuk dukungan yang kurang, ketersediaan sumber daya manusia, dan faktor sosial yang menghambat kemajuan rencana. Banyak faktor yang membantu dan menghambat inovasi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Arah dan kepemimpinan yang jelas, pelatihan dan pendampingan guru, dukungan infrastruktur, dan penghormatan terhadap instruktur yang disiplin menciptakan lingkungan kerja profesional dan memotivasi guru. Fasilitas yang terbatas, ketidaksepakatan antara instruktur dan kepala sekolah, kurangnya kesiapan sumber daya manusia, dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung inovasi, seperti teknologi pembelajaran atau kebiasaan berbahasa Inggris, merupakan hambatan. Konsistensi implementasi, keterlibatan guru, dan dukungan lingkungan sekolah juga penting untuk inovasi kepemimpinan (Sugiyono, 2019:112-115).

“Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru SMA Kejuruan” (Werdiningsih, Murniati, dan Soedjono 2022) menemukan bahwa manajemen pembelajaran, supervisi, pengembangan guru, dan lingkungan belajar yang positif digunakan untuk mengevaluasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Penguasaan materi, penggunaan media dan teknologi informasi, perencanaan dan implementasi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dapat mengukur kompetensi profesional guru. Kepemimpinan instruksional memengaruhi kinerja guru sebesar 54,1%, kompetensi profesional sebesar 75,6%, dan keduanya sebesar 78,4%. Data ini menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah dan keterampilan profesional diperlukan untuk meningkatkan efektivitas guru. Kepala sekolah berencana untuk melibatkan anak-anak dalam percakapan bahasa Inggris sehari-hari. Siswa harus belajar meminta izin atau bantuan dari guru dalam bahasa Inggris sederhana. Ide ini bertujuan untuk secara progresif meningkatkan kemampuan bahasa Inggris siswa karena lingkungan sekolah tidak sepenuhnya mendukungnya. Gagasan untuk membiasakan anak-anak dengan bahasa Inggris sulit diimplementasikan karena kurangnya komitmen dan visi bersama antara kepala sekolah dan guru. Siswa masih dapat menggunakan bahasa Indonesia sehari-hari dengan beberapa guru. Hal ini menghambat kapasitas inovasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Penegakan disiplin guru dan siswa menunjukkan kemajuan kepemimpinan kepala sekolah. Siswa yang terlambat didisiplinkan secara bertahap, termasuk melibatkan orang tua, dan sekolah memiliki standar yang ketat. Kepala sekolah menegur guru yang tidak patuh dan memuji guru yang disiplin. Penghargaan dapat memotivasi dan mendidik para pengajar tentang disiplin sekolah. Studi ini menemukan bahwa inovasi kepemimpinan kepala sekolah MTs Zia Salsabila meningkatkan profesionalisme guru. Inovasi ini ditunjukkan oleh arahan yang jelas, pelatihan, pendampingan, pembiasaan bahasa Inggris, dan disiplin guru dan siswa. Komitmen kepala sekolah, dukungan infrastruktur, dan penghargaan membantu keberhasilan gagasan ini. Namun, persiapan sumber daya manusia, konflik antara guru dan kepala sekolah, dan faktor lingkungan yang tidak mendukung menghambat inovasi ini. Terlepas dari berbagai hambatan terhadap inovasi, Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan memusatkan perhatian di tempat kerja.

3. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru SMP Zia Salsabila

Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Zia Salsabila sangat penting dalam menyediakan lingkungan kerja profesional bagi guru. Kepala sekolah memberikan instruksi khusus kepada para pengajar untuk membantu mereka menjalankan tugasnya. Pengajaran dan pembelajaran meningkat ketika guru melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan demikian, siswa belajar dengan baik dan memahami informasi. Lingkungan kerja yang positif ini sangat penting untuk peningkatan sekolah. Beberapa guru aktif berpartisipasi dalam program pengembangan kinerja, sementara yang lain merasa puas dan menolak perubahan. Kepala sekolah terus memperbarui metode pembelajaran. Mereka berharap keterampilan guru yang lebih baik akan meningkatkan pembelajaran siswa. Jika guru menolak inovasi, masalah akan terjadi. Dengan demikian, kemampuan beradaptasi semua guru sangat penting untuk keberhasilan program.

Kepala sekolah memimpin, memotivasi, dan memfasilitasi profesionalisme guru di tempat kerja. Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas dan arahan berkelanjutan serta mendukung pelatihan dan inovasi guru. Semua ini memastikan guru melakukan yang terbaik. Kepala sekolah juga harus mengakui prestasi dan disiplin guru serta mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Hal ini akan meningkatkan motivasi guru, memperbaiki kondisi kerja, dan memastikan kinerja profesional (Tohirin, 2018:45-47). Sebuah studi sebelumnya, "Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru" (Hamidah 2025), menemukan bahwa kepala sekolah harus membawa ide-ide baru, mengembangkan pembelajaran inovatif, dan membina lingkungan sekolah yang harmonis untuk memenuhi kemajuan teknologi, kebutuhan siswa, dan tantangan globalisasi. Kepala sekolah mendorong pertumbuhan guru melalui pelatihan, lokakarya, Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Guru (MGMP), bimbingan, pelatihan, dan sumber daya pembelajaran digital, menurut penelitian. Kepala sekolah inovator harus kreatif, konstruktif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, dan teladan. Mereka harus beradaptasi dengan perubahan. Kegiatan-kegiatan ini meningkatkan keterampilan instruksional, profesional, sosial, dan pribadi guru. Dengan demikian, pendidikan sekolah meningkat.

Pembelajaran membutuhkan apresiasi dan dorongan, kata kepala sekolah. Keberhasilan program dinilai dari prestasi siswa, termasuk prestasi akademik dan non-akademik seperti kompetisi. Sekalipun kalah, keberanian dan tekad siswa tetap dikagumi. Dengan pengakuan ini, siswa seharusnya lebih aktif dan tertarik pada kegiatan akademik dan kompetisi sekolah.

Guru harus secara strategis memupuk semangat siswa. Semangat dan kemauan instruktur untuk mendorong siswa berkompetisi sangat memengaruhi antusiasme siswa. Kepala sekolah memperhatikan guru yang membimbing siswa. Mereka juga menghargai guru dengan penghargaan. Ini mendorong budaya guru yang sehat dan profesional. Ini menginspirasi guru untuk berinovasi. Penelitian mengungkapkan bahwa komitmen dan antusiasme guru sama pentingnya dengan aturan dan arahan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Kepala sekolah harus memupuk lingkungan kerja yang positif dan bermanfaat. Guru harus beradaptasi, mengembangkan keterampilan, dan mendukung prestasi siswa untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pendidikan. Studi tersebut menemukan bahwa administrator Zia Salsabila sangat penting dalam memupuk iklim kerja yang menguntungkan yang meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah membimbing guru, memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam inovasi dan pelatihan pembelajaran, dan memberi penghargaan kepada mereka atas pekerjaan mereka dan disiplin. Suasana kerja yang positif memotivasi guru untuk aktif membantu pencapaian siswa, baik akademik maupun non-akademik. Akibatnya, budaya kerja profesional dan kualitas pendidikan meningkat.

IV. SIMPULAN

Bentuk-bentuk Inovasi Kepemimpinan: Kepala sekolah MTs, Zia Salsabila, membantu guru memahami peran mereka dengan memberikan arahan yang jelas. Kepala sekolah juga merekomendasikan bimbingan, pelatihan, dan teknologi pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan guru. Faktor Pendukung dan Penghambat: Inovasi kepemimpinan meningkatkan pembelajaran di sekolah, motivasi guru, dan profesionalisme di tempat kerja. Variabel pendukung meliputi komitmen kepala sekolah, dukungan infrastruktur, dan penghargaan bagi guru yang disiplin. Kurangnya fasilitas menghambat. Peran Kepala Sekolah dalam Lingkungan Kerja: Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan profesionalisme guru, dan keberhasilan inovasi bergantung pada seberapa baik guru mengikuti arahan kepala sekolah dan menggunakan dukungan. Kepala sekolah harus memimpin, menginspirasi, dan memfasilitasi. Mereka memberikan arahan, nasihat berkelanjutan, dan pujian atas kinerja dan disiplin guru. Suasana kerja yang sehat membantu instruktur untuk meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan kemajuan siswa, dan mempromosikan profesionalisme. Sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara teratur.

V. REFERENSI

- Amiruddin, & Purnamawati, S. J. (2022). Kinerja Guru. *MAGAMA*, 2.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2021a). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muspawi, M. (2021b). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2020). *Pengembangan Pendidikan: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, A. (2020). *Inovasi Pendidikan dan Tantangan Abad 21*. Kencana.
- Suyanto, & Asep, J. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. Kencana.
- Syafaruddin. (2012). *Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*.
- Tohirin. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Pustaka Pelajar.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). *Evolusi Organisasi dan Kepemimpinan yang Inovatif*. Oxford University Press.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Inovasi dan Kreativitas dalam Kepemimpinan Organisasi*. Wiley.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (8th ed.). Pearson.