

# Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 4 Banjaranyar Ciamis

Rina Marliani<sup>1</sup>, Neneng NurmalaSari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran; [rinaemarlai1208@gmail.com](mailto:rinaemarlai1208@gmail.com)

<sup>2</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran; [nurmalaSarineng0@gmail.com](mailto:nurmalaSarineng0@gmail.com)

## JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,  
Fathonah

Vol 04 No 2 July 2025

Hal : 235-243

<https://doi.org/10.62515/staf.v4i2.576>

Received: 10 July 2025

Accepted: 22 July 2025

Published: 31 July 2025

**Publisher's Note:** Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>).

*Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SDN 4 Banjaranyar Ciamis berhasil menjalankan peran kepemimpinan dalam kerangka EMASLIM dengan baik. Beliau tidak hanya berperan sebagai Educator dengan terus mengembangkan diri dan mendorong budaya belajar positif, tetapi juga sebagai Manager yang*

## Abstract :

*This research aims to examine the leadership role of female school principals in improving teacher performance at the Banjaranyar Ciamis State Elementary School 4, using the EMASLIM framework (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator). This research uses a qualitative approach with a case study method. Data was collected through interviews, observation and documentation studies. The results of the research show that the female principal at SDN 4 Banjaranyar Ciamis succeeded in carrying out a leadership role within the EMASLIM framework well. He not only acts as an Educator by continuously developing himself and encouraging a positive learning culture, but also as an effective Manager in managing school resources. Apart from that, he also demonstrated the ability to be a reliable Administrator in managing school administration, a visionary Leader in developing the school's vision and mission, an Innovator who encourages learning innovation, and a Motivator who is able to motivate teachers and staff. The success of the principal in carrying out this leadership role contributed significantly to improving teacher performance at SDN 4 Banjaranyar Ciamis.*

**Keywords :** Leadership, Principal, Teacher Performance

## Abstrak :

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 4 Banjaranyar Ciamis, menggunakan kerangka kerja EMASLIM (Educator, Manager,*

*efektif dalam mengelola sumber daya sekolah. Selain itu, beliau juga menunjukkan kemampuan sebagai Administrator yang handal dalam mengelola administrasi sekolah, Leader yang visioner dalam mengembangkan visi dan misi sekolah, Innovator yang mendorong inovasi pembelajaran, dan Motivator yang mampu memotivasi guru dan staf. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinan ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SDN 4 Banjaranyar Ciamis.*

**Kata Kunci;** *Kepemimpinan, Kepala sekolah, Kinerja guru*

## **Pendahuluan**

Kepemimpinan Menurut Supardi & Aulia Anshari adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok agar mencapai tujuan bersama.(Supardi & Aulia, 2022). Northouse dalam bukunya "*Leadership: Theory and Practice*" mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama(Northouse, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu serupa tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya penelitian dari Nurwahidah, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene. Berdasarkan penelitian, kepemimpinan kepala sekolah perempuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP dan MTs di Kabupaten Majene. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan tersebut dinilai baik karena mereka mampu mengelola sekolah secara efektif, memotivasi guru dan staf, membangun hubungan baik, serta membina lingkungan sekolah/madrasah (Nurwahidah, 2014).

Selanjutnya penelitian dari Firda, yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SDN Maneron 3, Kabupaten Madura, berhasil menjadi teladan bagi guru dan staf, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan kepemimpinannya terlihat dari peningkatan jumlah siswa dan prestasi sekolah(Firda, 2020).

Selanjutnya penelitian dari Wakhid Daturrohmah yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 1 Larangan Kecamatan Pagentan Kabupaten Banjarnegara. Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Negeri 1 Larangan menunjukkan

bahwa perempuan mampu menjadi pemimpin yang efektif dan memajukan sekolah, asalkan memenuhi kriteria kepemimpinan. Kepala sekolah SD Negeri 1 Larangan adalah contoh sukses, dengan sikap disiplin dan tegasnya berhasil membawa sekolah dan stafnya ke arah yang lebih baik(Daturrohmah, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepala sekolah perempuan dapat berhasil memimpin di tengah situasi pergantian kepemimpinan. Fokusnya adalah pada adaptasi kepala sekolah, membangun hubungan positif dengan guru, dan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, terutama ketika ada perbedaan gaya kepemimpinan dengan kepala sekolah sebelumnya. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat ditemukan cara menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, mengembangkan profesionalisme guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan di SDN 4 Banjaranyar Ciamis.

## **Bahan dan Metode**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan (Sukmadinata, 2021). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi dan triangulasi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

## **Diskusi dan Pembahasan**

### **A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SDN 4 Banjaranyar**

Penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SDN 4 Banjaranyar Ciamis memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass, di mana pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama(Bass, 1985).

#### **1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis secara aktif menjalankan fungsi sebagai seorang pendidik (*Educator*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kompetensi pedagogik yang kuat dan mampu memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran(Mulyasa, 2017).

Dalam penelitian ini, kepala sekolah menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas pembelajaran dengan aktif mengikuti pelatihan, mendorong budaya belajar yang positif, dan terlibat langsung dalam pengembangan kurikulum.

## **2. Kepala Sekolah sebagai *Manager* (Manajer)**

Kepala sekolah juga menunjukkan peran yang kuat sebagai seorang manajer (*Manager*). Hal ini sejalan dengan pendapat Sergiovanni yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisien(Sergiovanni, 2001). Dalam penelitian ini, kepala sekolah terlibat aktif dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya sekolah, memastikan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, serta melibatkan komite sekolah dalam pengawasan keuangan.

## **3. Kepala Sekolah sebagai *Administrator***

Peran kepala sekolah sebagai administrator juga terlihat jelas dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Hoy & Miskel yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu mengelola administrasi sekolah dengan baik, termasuk pengelolaan data, penjadwalan, dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait(Hoy et al., 2013). Kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis memastikan bahwa semua proses administrasi di sekolah berjalan dengan lancar dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, serta menerapkan SOP yang jelas dan pelatihan berkelanjutan bagi staf administrasi.

## **4. Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)**

Kepemimpinan kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis juga tercermin dalam pengembangan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Northouse yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada bawahannya(Northouse, 2016). Kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis mengembangkan visi dan misi sekolah melalui kolaborasi dengan seluruh warga sekolah, mengkomunikasikannya secara

intensif, dan menjadikannya acuan dalam setiap kegiatan sekolah.

### **5. Kepala Sekolah sebagai *Innovator***

Kepala sekolah juga berperan sebagai *innovator* dengan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Fullan yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya inovasi di sekolah dan mendorong guru untuk mencoba hal-hal baru(Fullan, 2014). Kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis telah menerapkan beberapa inovasi pembelajaran, seperti pengembangan kurikulum yang adaptif, dan secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop terkait inovasi pembelajaran untuk guru dan staf.

### **6. Kepala Sekolah sebagai *Motivator***

Terakhir, kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis menunjukkan peran sebagai motivator dengan memotivasi guru dan staf melalui penetapan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik konstruktif, dan penyediaan kesempatan pengembangan profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang(Herzberg, 1966). Kepala sekolah di SDN 4 Banjaranyar Ciamis juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai.

## **B. Kinerja Guru**

Menurut Priansa yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.(Priansa, 2018a, hal. hal. 394) Menurut Priansa, indikator kinerja guru terdiri dari empat kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi(Priansa, 2018b, hal. hal. 78):

### **1. Merencanakan Pembelajaran**

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru di SDN 4 Banjaranyar Ciamis secara konsisten menyusun RPP yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah merencanakan pembelajaran dengan matang.

### **2. Melaksanakan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan

penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Guru mampu mengelola kelas dengan baik, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dan memanfaatkan media pembelajaran yang relevan. Guru juga mendorong partisipasi aktif siswa, menciptakan suasana kelas yang kondusif, dan menggunakan pendekatan positif dalam mengatasi masalah perilaku siswa.

a. Menilai hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan upaya mengumpulkan informasi untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh siswa. Guru melakukan penilaian formatif dan sumatif, serta menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah melakukan penilaian hasil pembelajaran dengan baik.

b. Membimbing dan melatih siswa

Tugas guru bukan sekedar mengajar atau menyampaikan materi pelajaran di depan kelas saja, tetapi guru memiliki tugas sebagai fasilitator, motivator, inspirator, komunikator dan sebagainya. Guru memberikan bimbingan akademik dan non-akademik, membantu mengembangkan potensi siswa, dan memotivasi mereka. Guru juga menjadi teladan bagi siswa dalam hal akademik dan non-akademik.

**C. Peran Kepemimpinan Kepala Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 4 Banjaranyar**

Dalam kerangka EMASLIM, kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran kunci dalam:

1. Pengawasan: Memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan staf untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan.
2. Pembimbingan: Memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik konstruktif kepada guru dan staf untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Pengembangan Profesional: Mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesional guru dan staf melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan lainnya.
4. Penilaian Kinerja: Melakukan penilaian kinerja guru dan staf secara berkala dan sistematis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis menunjukkan bahwa beliau telah menjalankan peran supervisor dengan sangat baik. Berikut adalah beberapa poin yang mendukung

pernyataan tersebut:

a. Supervisi Berkala dan Berkelanjutan sebagai Motor Peningkatan Kinerja Guru

Kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis secara konsisten melakukan supervisi berkala dan berkelanjutan melalui observasi kelas, diskusi informal, dan pertemuan formal. Hal ini menunjukkan komitmen beliau dalam memantau perkembangan kinerja guru secara terus-menerus, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perbaikan. Dengan demikian, supervisi berkala dan berkelanjutan berperan sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru.

1. Penggunaan Berbagai Metode dan Instrumen Supervisi untuk Pemahaman Komprehensif

Kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis menggunakan berbagai metode dan instrumen supervisi, seperti observasi kelas, portofolio kinerja, kuesioner, dan penilaian kinerja formal. Pendekatan komprehensif ini memungkinkan kepala sekolah untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan mendalam tentang kinerja guru dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, penggunaan berbagai metode dan instrumen supervisi berkontribusi pada pemahaman yang komprehensif tentang kinerja guru, yang pada gilirannya dapat mengarahkan pada intervensi dan pengembangan yang lebih tepat sasaran.

2. Keterlibatan Guru dan Staf dalam Pengembangan Instrumen Supervisi untuk Meningkatkan Relevansi dan Penerimaan

Kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis melibatkan guru dan staf dalam pengembangan instrumen supervisi. Hal ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan relevan dengan kebutuhan dan harapan guru, serta dapat diterima oleh semua pihak. Keterlibatan guru dan staf dalam proses ini juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses supervisi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi guru dalam upaya peningkatan kinerja.

3. Fokus pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran sebagai Tujuan Utama Supervisi

Kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja guru, tetapi juga pada peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini tercermin dari pemberian umpan balik konstruktif dan spesifik yang berorientasi pada solusi, serta dorongan pengembangan profesional guru. Dengan demikian, supervisi tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga alat untuk memberdayakan guru dalam

meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### 4. Pemantauan dan Evaluasi Dampak Supervisi untuk Perbaikan Berkelanjutan

Kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis secara aktif memantau dan mengevaluasi dampak supervisi terhadap kualitas pembelajaran. Hal ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti observasi, analisis hasil belajar siswa, dan pengumpulan umpan balik. Dengan memantau dan mengevaluasi dampak supervisi, kepala sekolah dapat mengukur efektivitas strategi yang diterapkan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Dengan demikian, pemantauan dan evaluasi dampak supervisi menjadi bagian penting dari siklus perbaikan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SDN 4 Banjaranyar Ciamis berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai dimensi, meliputi peran sebagai educator, manajer, administrator, leader, innovator, dan motivator. Kepala sekolah secara aktif mengembangkan diri, mendorong budaya belajar positif, terlibat dalam pengembangan kurikulum, mengelola sumber daya sekolah secara efektif, memastikan kelancaran administrasi, mengembangkan visi dan misi sekolah yang jelas, mendorong inovasi pembelajaran, serta memotivasi guru dan staf. Kepemimpinan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dan kerangka EMASLIM, menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru di SDN 4 Banjaranyar Ciamis telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Mereka secara konsisten merencanakan pembelajaran yang matang, melaksanakan pembelajaran yang interaktif dan berpusat pada siswa, melakukan penilaian hasil pembelajaran yang komprehensif, serta membimbing dan melatih siswa secara holistik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SDN 4 Banjaranyar Ciamis memiliki kompetensi yang tinggi dan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka.

Strategi supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah SDN 4 Banjaranyar Ciamis telah berhasil meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini dicapai

melalui supervisi berkala dan berkelanjutan, penggunaan berbagai metode dan instrumen, keterlibatan guru dan staf, fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, serta pemantauan dan evaluasi dampak supervisi secara berkelanjutan. Pendekatan komprehensif dan partisipatif ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

## Referensi

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Daturrohmah, W. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sd Negeri 1 Larangan Kecamatan Paganten Kabupaten*.
- Firda. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Maneron 3 Kabupaten Bangkalan Madura*. 1–92.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys for maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man* (6 ed.). World Publishing Company.
- Hoy, W. K., Cecil, G. M., & C, J. T. (2013). *Educational administration : theory, research, and practice* (9Th ed.). McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen berbasis sekolah : konsep, strategi dan implementasi* (Muchlis (ed.); Cet. 16). Remaja Rosda Karya.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 91–94.
- Nurwahidah. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTs Di Kabupaten Majene. *Tesis*.
- Priansa, D. J. (2018a). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018b). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (G. Agus (ed.); Cet. 3). Alfabeta.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Leadership: What's in it for Schools?* Routledge/Falmer.
- Sukmadinata. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Prespektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Supardi, & Aulia, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

