

## **Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan SDM Guru**

**Marini Nuroctavia Harahap<sup>1</sup>**

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Indonesia  
[mariniharahap656@gmail.com](mailto:mariniharahap656@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Peran strategis yang dimainkan oleh administrator sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) guru di era globalisasi dan terobosan teknologi abad kedua puluh satu dibahas dalam artikel ini. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai teknik kepemimpinan selain bertindak sebagai administrator. Studi ini mengeksplorasi literatur dari berbagai publikasi ilmiah menggunakan pendekatan kualitatif dan metodologi studi literatur. Menurut temuan studi ini, taktik utama kepala sekolah meliputi pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan partisipatif, menciptakan lingkungan kolaboratif, memanfaatkan teknologi, memberikan pemantauan konstruktif, menerapkan sistem penghargaan dan hukuman, serta memberdayakan kelompok kerja guru. Namun, masalah seperti keterbatasan finansial, penolakan terhadap perubahan, dan kurangnya bantuan dari luar menjadi hambatan yang harus diatasi dengan pendekatan kreatif seperti pelatihan internal, kolaborasi eksternal, digitalisasi pembelajaran, dan kepemimpinan transformasional. Kesimpulannya, kemampuan kepala sekolah untuk memimpin dengan kreativitas dan efektivitas dalam menciptakan lingkungan belajar yang fleksibel dan berpikiran maju memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia guru.

**Kata Kunci:** kepala sekolah, pengembangan guru, kepemimpinan strategis, sumber daya manusia, pendidikan abad 21.

### **ABSTRACT**

This article discusses the strategic role played by school administrators in developing teacher human resources (HR) in the era of globalization and technological breakthroughs in the twenty-first century. Principals are responsible for enhancing teacher professionalism through various leadership techniques in addition to acting as administrators. This study explores literature from various scholarly publications using a qualitative approach and a desk study methodology. According to the study's findings, principals' key tactics include ongoing training, participatory leadership, creating a collaborative environment, utilizing technology, providing constructive monitoring, implementing reward and punishment systems, and empowering teacher workgroups. However, issues such as financial constraints, resistance to change, and lack of external support present barriers that must be addressed with creative approaches such as internal training, external collaboration, digitalization of learning, and transformational leadership. In conclusion, the principal's ability to lead with creativity and effectiveness in creating a flexible and forward-thinking learning environment has a significant impact on the success of teacher human resource development.

**Keywords:** principal, teacher development, strategic leadership, human resources, 21st-century education.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan arah dan kualitas lembaga pendidikan, terutama dalam hal administrasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memainkan peran strategis yang melampaui tugas administratif dan mencakup peningkatan kualitas pengajaran dengan memperkuat kompetensi profesional guru. Dengan teknologi dan globalisasi yang semakin cepat di abad kedua puluh satu, kepala sekolah harus fleksibel, kreatif, dan berorientasi tim untuk menghadapi perubahan. Guru membutuhkan pengembangan kapasitas yang sistematis dan jangka panjang karena mereka adalah pelaksana utama proses pembelajaran. Mengenai hal ini, kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, menawarkan pelatihan yang relevan, dan mempromosikan penggunaan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Efektivitas pengembangan sumber daya manusia guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut penelitian, penggunaan metode kreatif dan kooperatif, pemberdayaan guru, dan keterlibatan pemangku kepentingan adalah karakteristik kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah harus mampu menentukan kebutuhan guru, mengawasi inisiatif pengembangan profesional, dan menciptakan suasana yang mendukung pengembangan kompetensi. Mengingat dinamika pendidikan di abad kedua puluh satu, studi ini berfokus pada metode kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan sumber daya manusia guru. Ini juga meneliti kesulitan dan solusi yang dihadapi dalam memenuhi peran strategis ini (Muhammad Hulkin, 2024). Arah dan kualitas tenaga pengajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh peran strategis kepala sekolah. Selain tanggung jawab administratif mereka, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk mendorong profesionalisme guru sebagai pemimpin dalam pendidikan. Keberhasilan dalam pendidikan sebagian besar bergantung pada guru profesional, dan kepala sekolah harus menggunakan taktik yang tepat, termasuk supervisi, insentif, pelatihan, dan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Akibatnya, prinsip tersebut sangat penting dalam mengembangkan guru menjadi sumber daya manusia yang mampu, fleksibel, dan siap menghadapi masa depan (Ari Wibowo, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia guru adalah salah satu cara kepala sekolah dapat secara strategis meningkatkan standar pendidikan. Sebagai kepala sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mendorong, mendukung, dan mengarahkan pendidik untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka secara terus-menerus. Kepala sekolah

harus menjadi pendidik, manajer, pengawas, dan motivator yang mendukung pengembangan guru berkualitas yang siap memberikan proses pembelajaran yang efisien untuk menghadapi masalah-masalah yang selalu berubah di sektor pendidikan. Dengan demikian, pekerjaan utama yang perlu diselesaikan dengan pendekatan yang fokus dan jangka panjang adalah pengembangan sumber daya manusia guru (T.Darmansah, 2022). Sebagai kekuatan utama dalam meningkatkan standar pendidikan, kepala sekolah memainkan peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia guru. Kepala sekolah dapat menciptakan, mengawasi, dan menilai berbagai inisiatif pengembangan profesional guru dengan bantuan kepemimpinan manajerial yang kuat. Kemampuan kepala sekolah untuk mengembangkan, menginspirasi, dan memaksimalkan potensi guru guna menghasilkan proses pembelajaran berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan zaman sangat penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan (Asiah, 2017). Sebagai prinsip utama dalam meningkatkan standar pendidikan, kepala sekolah secara strategis berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia guru. Kepala sekolah dapat mendorong, menginspirasi, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan kompetensi guru dengan menerapkan kepemimpinan yang profesional dan konstruktif. Tanpa bantuan dan teknik kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, guru tidak dapat menjadi lebih profesional, yang berdampak langsung pada standar pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Maratul Qiftiyah, 2020).

Dengan mengembangkan sumber daya manusia guru, kepala sekolah secara strategis berkontribusi untuk meningkatkan standar pendidikan. Kepala sekolah harus mengembangkan taktik kepemimpinan yang efektif, menginspirasi guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif di era perubahan cepat dan inovasi teknologi. Arahan dan nasihat yang tepat dari kepala sekolah sangat penting bagi guru untuk tampil maksimal. Oleh karena itu, faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah posisi kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin, dan pendidik (Zara Er Karima, 2020). Dengan mengembangkan sumber daya manusia guru, administrator memainkan peran strategis dalam menciptakan sekolah yang efektif. Administrator sekolah harus sebaiknya memungkinkan guru untuk memiliki tingkat kompetensi, kreativitas, dan dedikasi yang tinggi guna memenuhi tuntutan pendidikan kontemporer. Kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kualitas guru dan standar pendidikan secara umum dengan mengembangkan visi, misi, dan metodologi pembelajaran yang jelas (Riyatuljannah, 2020).

## **2. METODE PENULISAN**

Artikel jurnal ini menggunakan metode penelitian perpustakaan secara kualitatif. Sekumpulan tugas yang berkaitan dengan proses pengumpulan data perpustakaan, membaca, mencatat, dan memproses bahan penelitian dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau tinjauan pustaka. Cara lain untuk menggambarkan penelitian berbasis literatur adalah sebagai jenis studi yang menggunakan literatur sebagai subjeknya. Dokumen tertulis dan artikel dari jurnal membentuk data sekunder yang termasuk dalam tinjauan pustaka ini. Pada metode studi pustaka ada beberapa ciri yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu: Pertama, peneliti ataupun penulis langsung berhadapan dengan teks atau data angka, bukan dengan sumber pengetahuan yang didapat langsung dari lapangan. Kedua, data pustaka bersifat "siap pakai" artinya peneliti ataupun penulis tidak langsung terjun ke lapangan karena berhadapan langsung dengan sumber data yang didapat dari perpustakaan. Ketiga, bahwa data pustaka biasanya adalah sumber sekunder, artinya peneliti memperoleh bahan atau data dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari data pertama di lapangan. Keempat, bahwa kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Beberapa sumber kepustakaan yang dapat digunakan oleh peneliti diantaranya yaitu: abstrak hasil penelitian, indeks, review, jurnal, maupun buku referensi (Maratul Qiftiyah, 2020).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, metode pengumpulan data yang digunakan dalam makalah ini melibatkan peninjauan atau penyelidikan sejumlah jurnal dan publikasi cetak serta elektronik, di samping sumber data atau informasi tambahan yang dianggap relevan dengan studi ini.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Pengembangan SDM Guru**

Sebagai agen perubahan strategis yang memutuskan arah kebijakan, pembinaan, dan pengembangan kemampuan profesional guru, kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan standar pendidikan. Kepemimpinan sekolah di abad kedua puluh satu harus fleksibel, kooperatif, dan mampu menangani tuntutan inovasi teknologi dan globalisasi (Muhammad Hulkin, 2024).

Dengan demikian, (Ari Wibowo, 2022) menyatakan bahwa pendekatan kepala sekolah dalam mendorong profesionalisme guru melalui pelatihan, insentif, dan pemantauan sangat penting bagi efektivitas mereka sebagai garda terdepan pendidikan. Selain menetapkan

standar, prinsip tersebut memiliki kewajiban untuk mendukung, mendorong, dan membimbing guru-guru saat mereka beradaptasi dengan perubahan zaman.

### **3.2.Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan kajian literatur dari tujuh jurnal dan temuan lapangan, strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM guru dapat dirinci sebagai berikut:

#### **a. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan**

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan program yang sistematis dan jangka panjang untuk pengembangan keterampilan guru, menurut (T.Darmansah, 2022). Kemampuan pedagogis, keterampilan profesional, dan penggunaan teknologi pendidikan semuanya dicakup dalam program tersebut. Pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan dan kontekstual sekolah juga ditekankan oleh (Muhammad Hulkin, 2024).

#### **b. Kepemimpinan Partisipatif dan Pemberdayaan Guru**

Menurut (Maratul Qiftiyah, 2020) dan (Zara Er Karima, 2020), administrator yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif lebih berhasil dalam membangun sumber daya manusia guru. Guru diizinkan untuk berpartisipasi dalam pembuatan program sekolah, tinjauan kinerja, dan proses pengambilan keputusan.

#### **c. Pembentukan Iklim Kolaboratif**

Menurut (Asiah, 2017), kepala sekolah yang efektif mampu mendorong lingkungan kerja yang kooperatif dan mendorong pengembangan profesional. Ini mendukung temuan (Muhammad Hulkin, 2024) yang menemukan bahwa meningkatkan motivasi guru memerlukan tempat kerja yang inklusif.

#### **d. Penggunaan Teknologi sebagai Instrumen Strategis**

Signifikansi integrasi teknologi dalam persiapan guru abad ke-21 ditekankan dalam (Muhammad Hulkin, 2024) dan (Zara Er Karima, 2020). Guru yang melek teknologi dan dapat memodifikasi pengajaran mereka untuk berbagai platform digital didorong oleh kepala sekolah.

#### **e. Supervisi, Evaluasi, dan Umpan Balik Konstruktif**

Menurut (Ari Wibowo, 2022) dan (Riyatuljannah, 2020), mengevaluasi hasil belajar dan melakukan supervisi kelas secara sistematis adalah komponen penting dalam mengevaluasi kinerja guru dan mengarahkan pertumbuhan profesional mereka. f. Penghargaan dan Sanksi (Reward and Punishment)

(Ari Wibowo, 2022) juga menekankan betapa pentingnya untuk mengakui pendidik yang luar biasa dan menerapkan langkah-langkah disiplin yang tepat serta menjaga etika kerja.

g. Aktivasi Kelompok Kerja Guru (KKG)

Menurut (Ari Wibowo, 2022), aktivasi KKG dijelaskan sebagai taktik untuk secara kolektif meningkatkan profesionalisme guru. Guru-guru berpartisipasi dalam lokakarya peningkatan kompetensi, bertukar praktik terbaik, dan membicarakan kesulitan belajar melalui KKG.

### **3.3. Tantangan yang Dihadapi Kepala Sekolah**

Berdasarkan temuan dari berbagai jurnal, tantangan dalam pengembangan SDM guru meliputi:

a. Keterbatasan Anggaran

Seperti yang disebutkan oleh (Muhammad Hulkin, 2024) dan (T.Darmansah, 2022), hambatan utama untuk pelatihan reguler dan peningkatan fasilitas adalah pendanaan sekolah yang tidak memadai.

b. Resistensi terhadap Perubahan

Kepala sekolah harus menciptakan strategi yang menarik dan memotivasi karena beberapa guru tetap acuh tak acuh terhadap perubahan kebijakan dan metode pengajaran yang inovatif (Riyatuljannah, 2020).

c. Kurangnya Dukungan Eksternal

Menurut (Muhammad Hulkin, 2024) dan (Zara Er Karima, 2020), transfer informasi eksternal terhambat oleh fakta bahwa banyak sekolah tidak memiliki ikatan kerja yang solid dengan mitra profesional atau lembaga pelatihan.

### **3.4. Solusi Inovatif Kepala Sekolah**

Dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut, beberapa solusi strategis yang dilakukan kepala sekolah sebagaimana teridentifikasi dari berbagai jurnal adalah: a.

Kemitraan dengan Pihak Ketiga

Kepala sekolah dapat bekerja sama dengan Departemen Pendidikan, perguruan tinggi, atau sektor swasta untuk membantu pelatihan guru dan menyediakan fasilitas pembelajaran (Muhammad Hulkin, 2024) dan (Asiah, 2017).

b. Pelatihan Internal (In House Training)

Pembuatan pelatihan internal berbasis kebutuhan direkomendasikan oleh (Ari Wibowo, 2022) dan (T.Darmansah, 2022) sebagai pendekatan yang dapat diterapkan dan terjangkau yang dapat dilaksanakan oleh semua guru di sekolah.

c. Digitalisasi dan Open Access Learning

Untuk mendukung pembelajaran seumur hidup para guru, (Zara Er Karima, 2020) dan (Riyatuljannah, 2020) menganjurkan penggunaan sumber daya digital gratis termasuk MOOCs, Google Workspace, dan LMS.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Maratul Qiftiyah, 2020), kepala sekolah perlu memberikan contoh, mendorong tujuan bersama, dan memotivasi pendidik untuk terus berkembang.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan sumber daya manusia guru adalah tanggung jawab strategis kepala sekolah, dan hal ini memiliki dampak langsung pada standar pengajaran yang diberikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana yang mendorong pengembangan profesionalisme guru dengan menerapkan kepemimpinan yang imajinatif, kooperatif, dan fleksibel. Kemampuan kepala sekolah untuk mengelola sumber daya, memahami tuntutan guru, dan membimbing visi pendidikan yang progresif akan menentukan seberapa baik teknik ini berfungsi.

Agar pendidikan berhasil di abad kedua puluh satu, peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia guru sangat penting. Meningkatkan profesionalisme guru memerlukan kepemimpinan yang kreatif, kooperatif, dan partisipatif. Disarankan agar kepala sekolah terus menciptakan strategi yang fleksibel untuk menghadapi perubahan sosial dan teknis serta membentuk aliansi yang lebih luas untuk membantu perkembangan kompetensi guru dari waktu ke waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ari Wibowo, A. B. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, 14-20.
- Asiah, S. (2017). Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.5, No.1.
- Maratul Qiftiyah, R. R. (2020). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 1-9.
- Muhammad Hulkin, S. S. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21. *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, Vol.9, No.3.
- Riyatuljannah, T. (2020). Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif Di Lingkungan Sekolah Dasar. *Journal of Islamic Primary Education*, 1-13.

- T.Darmansah. (2022). Peran Pengawas Pendidikan dan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Research and Education Studies*, Vol.2, No.1.
- Zara Er Karima, A. S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Perspektif Islam. *Journal of Islamic Education*, 15-30.