

# Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam: Analisis Konseptual Berbasis Kajian Pustaka

*School Principals' Leadership and the Development of Islamic Education Teachers' Competence: A Conceptual Analysis Based on a Literature Review*

**Ahmad Ridwan\***, **Muhammad Raihan Akbar**, **Nur Mila Maddu**, **Rizqi Firmansyah**, **Wahyu Kurniawan**

Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

\* [drahmadridwansagmpdi@gmail.com](mailto:drahmadridwansagmpdi@gmail.com) (Primary Contact)

---

## ABSTRACT

---

### Keywords

school principal leadership, teacher competence, teacher performance, Islamic Education teachers

### Article History

Received: 2025-12-03

Accepted: 2025-12-24

This study aims to describe the leadership strategies of school principals in enhancing the competence and performance of Islamic Religious Education (IRE) teachers. Using a descriptive qualitative approach through a literature review, this research analyzes scholarly works related to educational leadership and teacher professional development. The findings indicate that principals play a crucial role through formal strategies (training and certification), non-formal strategies (workshops, in-house training, and micro-teaching), and collaborative strategies (Professional Learning Communities and MGMP). The implementation of coaching and mentoring also contributes significantly to improving teachers' pedagogical and professional competencies as well as the quality of IRE instruction. In conclusion, effective and sustainable school principal leadership serves as a key factor in strengthening teacher quality and enhancing IRE learning in schools.

Copyright © 2025, Ridwan et al.

Published by MAN 4 Kota Pekanbaru

DOI: [10.56113/takuana.v4i3.254](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.254)

---

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan pada era modern menghadirkan berbagai tantangan baru bagi sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan kompetensi guru agar mampu menjawab tuntutan kurikulum dan karakteristik peserta didik abad ke-21. Dalam konteks ini, kepala sekolah memegang peran strategis bukan hanya sebagai administrator, tetapi sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab mengarahkan, membina, dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Peran tersebut menjadi semakin krusial dalam pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI), yang tidak hanya dituntut menguasai materi keagamaan, tetapi juga mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan pendekatan pedagogik yang

kontekstual dan efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja guru, termasuk dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru PAI dalam proses pembelajaran di kelas (Nelitawati dkk, 2024).

Di sisi lain, guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran memerlukan pembinaan yang kontinu melalui supervisi, pengembangan kompetensi, dan dukungan profesional. Hal ini menjadi semakin penting pada mata pelajaran PAI yang menuntut guru untuk tidak hanya menguasai materi keagamaan, tetapi juga mampu membentuk karakter dan akhlak peserta didik melalui strategi pengajaran yang kreatif, kontekstual, dan efektif. Namun, sejumlah studi menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai persoalan dalam kompetensi guru PAI, seperti kurangnya inovasi metode mengajar, minimnya pemahaman mengenai penilaian autentik, belum optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta lemahnya perencanaan pembelajaran (Pratiwi dkk, 2024). Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja guru PAI dalam beberapa aspek, termasuk kesiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa.

Kesenjangan antara ekspektasi normatif dan realitas lapangan terlihat jelas dalam berbagai penelitian empiris. Secara normatif, guru PAI diharapkan mampu menjadi model karakter religius, fasilitator pembelajaran aktif, serta pembina moral peserta didik. Namun, realitas di beberapa sekolah menunjukkan masih terdapat guru PAI yang mengajar secara konvensional, kurang melakukan inovasi dalam pembelajaran, dan jarang mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan. Beberapa faktor penyebab kondisi ini antara lain kurangnya supervisi akademik, minimnya program pelatihan kompetensi, kurangnya dukungan kepala sekolah, serta terbatasnya fasilitas pembelajaran. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang terarah, seperti supervisi rutin, pembinaan kompetensi berbasis kebutuhan, pemberdayaan guru, dan monitoring kinerja, dapat meningkatkan kompetensi pedagogik maupun profesional guru secara signifikan (Ansar dkk, 2023).

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika memperhatikan temuan-temuan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, terutama kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan instruksional, berpengaruh langsung terhadap budaya belajar sekolah, motivasi kerja guru, serta kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional cenderung memfokuskan pada peningkatan proses pembelajaran melalui supervisi, evaluasi, dan pengelolaan kurikulum, sementara kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberdayaan, inspirasi visi, dan pembentukan budaya sekolah yang positif. Dalam konteks guru PAI yang memikul tanggung jawab ganda (akademik dan moral), strategi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kompetensi guru (Sarinah dkk, 2024).

Secara teoretis, penelitian ini didasarkan pada dua teori utama. Pertama, teori kepemimpinan instruksional yang menekankan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, bertugas mengarahkan kualitas proses belajar-mengajar melalui supervisi akademik, monitoring kurikulum, dan pembinaan profesional guru. Kedua, teori kepemimpinan transformasional yang menegaskan kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi perubahan positif, memotivasi guru untuk berkembang, serta mendorong terjadinya peningkatan kinerja melalui penguatan visi dan kolaborasi. Selain itu, standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial juga menjadi landasan penting dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi dan

kinerja guru PAI (Hallinger, 2021). Teori-teori ini memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran PAI di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru PAI, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di sekolah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pembelajaran PAI dan mendukung tujuan pendidikan nasional dalam membentuk peserta didik yang berkarakter, berakhlak mulia, dan memiliki kompetensi yang utuh.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menelaah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran nyata mengenai praktik kepemimpinan yang berlangsung di sekolah, serta memahami secara lebih mendalam bagaimana kepala sekolah memotivasi, membimbing, dan mengarahkan guru menuju peningkatan profesionalisme (Moleong, 2019).

Jenis penelitian ini merupakan kajian pustaka, dengan data yang dihimpun dari berbagai literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan dengan kepemimpinan pendidikan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan analisis terhadap informasi yang berhubungan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah serta upaya pengembangan kompetensi dan kinerja guru (Sugiyono, 2020).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan cara mengelompokkan informasi ke dalam tema-tema utama, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, strategi pengembangan kompetensi guru, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung kinerja optimal. Analisis ini diharapkan memberi gambaran komprehensif mengenai bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat dioptimalkan dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja guru di sekolah (Robbins & Judge, 2017).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Konsep dan urgensi peningkatan kompetensi dan kinerja guru**

Pendidikan Agama Islam (PAI) memegang peran sentral dalam membentuk karakter, moral, dan spiritual peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, kompetensi dan kinerja guru PAI harus senantiasa ditingkatkan secara berkala untuk menjawab tantangan zaman dan memastikan kualitas pembelajaran.

Peran Kepala Sekolah (Kepsek) sebagai pemimpin adalah faktor kunci yang memengaruhi iklim sekolah dan secara langsung maupun tidak langsung, kinerja guru. Dalam literatur terkini (sejak 2017), kepemimpinan kepala sekolah ditekankan pada konsep kepemimpinan visioner dan kepemimpinan yang berfokus pada pembelajaran (*Instructional Leadership*) (sumarsono, 2019). Dalam kepemimpinan visioner, kepek bertindak sebagai agen perubahan yang membawa sekolah menuju tujuan masa depan yang

menantang. Indikatornya meliputi penetapan visi, misi, dan strategi sekolah yang jelas, serta kemampuan untuk memotivasi warga sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaiannya. Sementara itu, dalam kepemimpinan berfokus pada pembelajaran (*Instructional Leadership*), kepemimpinan kepek difokuskan pada perbaikan proses dan hasil pembelajaran. Peran utamanya meliputi supervisi guru, koordinasi kurikulum, dan penciptaan iklim sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional (Komariah dkk, 2025).

Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, karena Kepsek yang efektif mampu memberikan arahan, pengawasan, dan motivasi yang konstruktif (Qomusuddin & Bunyamin 2020). Kepala Sekolah harus mampu bertindak sebagai inovator dan mentor yang memfasilitasi pengembangan profesionalisme Guru PAI secara berkelanjutan.

### Urgensi Peningkatan Kompetensi Guru PAI

Kompetensi Guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dihayati oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menetapkan empat pilar kompetensi yang wajib dimiliki, termasuk oleh Guru PAI.

**Tabel 1.** Empat pilar kompetensi guru PAI

| Kompetensi  | Keterangan  |
|-------------|---|
| Pedagogik   | Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Urgensi PAI: Guru PAI harus menguasai perencanaan, pelaksanaan (termasuk penggunaan metode inovatif dan adaptasi teknologi digital, terutama di era Society 5.0), evaluasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran agama yang kontekstual dan relevan (Fauziah, 2024). |
| Profesional | Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Urgensi PAI: Guru PAI dituntut menguasai materi PAI secara mendalam dan mampu mengintegrasikan ajaran Islam dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tantangan global, seperti literasi digital (Fadillah & Wardan, 2025)   |
| Kepribadian | Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan menjadi teladan ( <i>uswatun hasanah</i> ). Urgensi PAI: Kompetensi ini sangat krusial karena guru PAI adalah panutan utama dalam pengamalan ajaran agama. Integritas moral dan spiritual guru menjadi penentu dalam pembentukan karakter dan akhlak mulia siswa.           |
| Sosial      | Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan santun. Urgensi PAI: Guru PAI berperan sebagai agen pencerahan pemahaman agama dan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial-budaya setempat serta mampu berinteraksi dengan orang tua dalam pembinaan moral siswa (Rahmat, 2022).   |

Peningkatan kompetensi guru PAI secara berkala adalah kebutuhan mendesak (*urgensi*) karena: 1) Perkembangan Ilmu dan Teknologi: Adanya kemajuan teknologi digital (Era Society 5.0) menuntut Guru PAI untuk menguasai dan mengintegrasikan budaya dan teknologi digital dalam pembelajaran agar tetap efektif dan relevan. 2) Dinamika Peserta Didik: Karakteristik dan tantangan yang dihadapi peserta didik terus berubah (misalnya isu *cyberbullying* dan radikalisme digital). Guru PAI harus terus memperbarui kemampuan

pedagogik dan sosial mereka untuk membimbing siswa menghadapi tantangan tersebut. 3) Tuntutan Kurikulum: Setiap perubahan atau penyempurnaan kurikulum (misalnya Kurikulum Merdeka) memerlukan adaptasi dan penguasaan metode ajar baru. 4) Menjamin Kualitas Lulusan: Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan berilmu, diperlukan guru PAI dengan kualifikasi dan kompetensi tinggi yang terus diperbarui.

Empat pilar kompetensi guru PAI, baik pedagogik, profesional, kepribadian, maupun sosial, tidak berkembang secara otomatis, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, keempat kompetensi ini perlu dianalisis dalam kaitannya dengan peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan penggerak perubahan di sekolah.

Pertama, kompetensi pedagogik guru PAI berkaitan erat dengan peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, pembinaan pembelajaran, serta penyediaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional secara konsisten mampu mendorong guru PAI untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, variasi metode mengajar, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran agama. Melalui supervisi yang bersifat reflektif dan pembinaan berkelanjutan, kepala sekolah berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas kompetensi pedagogik guru PAI.

Kedua, kompetensi profesional guru PAI sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan dukungan kepala sekolah dalam pengembangan keilmuan dan profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang memberikan akses terhadap pelatihan, seminar, sertifikasi, serta forum pengembangan profesional seperti MGMP dan komunitas belajar. Kepemimpinan yang suportif mendorong guru PAI untuk terus memperbarui penguasaan materi keagamaan dan mengintegrasikannya dengan isu-isu kontemporer, sehingga kompetensi profesional guru berkembang secara berkelanjutan.

Ketiga, kompetensi kepribadian guru PAI berkaitan dengan keteladanan, integritas moral, dan stabilitas emosional guru dalam menjalankan peran pendidik. Dalam hal ini, kepala sekolah berfungsi sebagai role model dan pembentuk budaya sekolah yang berlandaskan nilai-nilai etika, religiusitas, dan profesionalisme. Kepemimpinan kepala sekolah yang berintegritas dan konsisten dalam penegakan nilai akan memperkuat kompetensi kepribadian Guru PAI sebagai figur teladan bagi peserta didik.

Keempat, kompetensi sosial guru PAI tidak terlepas dari kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja kolaboratif, komunikasi yang terbuka, serta kemitraan sekolah dengan masyarakat. Melalui kebijakan yang mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif, kepala sekolah membantu guru PAI mengembangkan kompetensi sosial yang adaptif terhadap konteks sosial-budaya sekolah dan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, keempat kompetensi guru PAI tersebut saling terkait dan tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang instruksional, transformasional, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa peningkatan kompetensi guru PAI tidak hanya bersifat normatif, tetapi terimplementasi secara nyata dalam praktik pembelajaran dan budaya sekolah.

### 3.2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru

Kepala Sekolah dapat menerapkan strategi terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI, mencakup pendekatan formal (pelatihan), non-formal (workshop), dan kolaboratif (PLC).

#### Strategi formal: Program pelatihan dan sertifikasi

Kepala Sekolah berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan guru dengan sumber daya pelatihan eksternal dan internal:

- a) Pelatihan Berbasis Kebutuhan (*Need-Based Training*): Kepsek melakukan analisis kebutuhan (misalnya melalui hasil supervisi atau evaluasi kinerja) untuk mengidentifikasi kelemahan spesifik guru PAI (misalnya, penggunaan aplikasi asesmen digital atau perancangan modul ajar Kurikulum Merdeka). Pelatihan yang diselenggarakan harus spesifik dan berorientasi pada praktik (Irawati dkk, 2019).
- b) Mendukung Partisipasi Sertifikasi: Kepsek aktif mendorong dan memfasilitasi guru PAI untuk mengikuti program sertifikasi guru profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah, termasuk membantu dalam persiapan administrasi dan logistik.
- c) Pelatihan Integrasi Teknologi (EdTech): Mengadakan pelatihan intensif tentang pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) atau alat bantu digital (seperti Quizizz, Kahoot, atau Canva) untuk membuat materi PAI yang lebih menarik dan kontemporer (Fadillah & Wardan, 2025).

#### Strategi non-formal: Workshop dan *in-house training* (IHT)

Strategi ini berfokus pada pengembangan keterampilan praktis dan cepat, seringkali dilakukan secara internal:

- a) Workshop Pengembangan Bahan Ajar Inovatif: Menyelenggarakan *workshop* rutin yang berfokus pada pembuatan skenario pembelajaran PAI yang mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal atau isu-isu kontemporer.
- b) Simulasi dan Mikro-Teaching: Kepsek mendorong guru PAI untuk melakukan simulasi praktik mengajar (*micro-teaching*) di depan rekan sejawat. Fokusnya adalah pada penerapan metode aktif seperti *Problem-Based Learning* atau *Project-Based Learning* untuk materi PAI. Feedback yang konstruktif dari Kepsek dan guru senior sangat penting dalam tahap ini.
- c) *Mentoring* dan *Coaching*: Kepsek menunjuk guru senior PAI yang berprestasi sebagai mentor (*coaching*) bagi guru PAI yang lebih muda atau yang menghadapi tantangan tertentu. Ini adalah strategi yang sangat efektif karena didasarkan pada pengalaman langsung di lingkungan sekolah (Nazifah, 2023).

#### Strategi kolaboratif: Pembentukan *professional learning community* (PLC)

Pembentukan PLC atau Komunitas Belajar Profesional adalah strategi paling kuat karena menciptakan budaya saling belajar dan tanggung jawab bersama terhadap hasil belajar siswa.

- a) Mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG/MGMP) Internal: Kepsek memastikan KKG/MGMP PAI di sekolah atau gugus sekolah berfungsi sebagai wadah diskusi, *peer-review* rancangan pembelajaran, dan berbagi praktik baik (*best practices*).
- b) Mendorong Penelitian Tindakan Kelas (PTK): Kepsek memfasilitasi guru PAI untuk melakukan PTK secara kolaboratif. Tujuannya bukan hanya untuk kenaikan pangkat, tetapi untuk menemukan solusi nyata terhadap masalah pembelajaran PAI di kelas mereka sendiri (Nurkartika, 2023).
- c) Menetapkan Agenda Rutin Berbagi Pembelajaran: PLC harus memiliki agenda rutin, misalnya sebulan sekali, di mana setiap guru PAI mempresentasikan hasil eksperimen metode mengajar baru atau tantangan yang dihadapinya. Ini menciptakan transparansi profesional dan memupuk rasa kepemilikan.

Kepala Sekolah adalah katalisator yang menjamin keberhasilan strategi ini melalui tindakan: 1) Penyediaan Sumber Daya: Mengalokasikan dana sekolah (misalnya dari dana BOS) untuk membeli buku, jurnal, dan membayar narasumber ahli (misalnya dosen PAI) untuk kegiatan IHT. 2) Pengawasan dan Evaluasi: Melakukan supervisi klinis yang berfokus pada aspek perbaikan, bukan hanya penilaian. Evaluasi harus dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas program dan dampaknya pada kompetensi guru dan hasil belajar siswa. 3) Memberikan Penghargaan (*Reward*): Memberikan apresiasi (misalnya pujian publik atau insentif kecil) kepada guru PAI yang aktif berpartisipasi dalam pengembangan diri dan menunjukkan inovasi dalam mengajar.

Strategi yang dilakukan secara konsisten di bawah kepemimpinan yang suportif akan menciptakan ekosistem sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru PAI yang berkelanjutan dan bermakna.

### 3.3. Implementasi & peran *coaching* dan *mentoring* dalam peningkatan kinerja guru

*Coaching* dan *mentoring* merupakan strategi pendampingan individual yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional guru. *Coaching* berfokus pada proses menggali potensi, refleksi diri, dan pencarian solusi mandiri melalui teknik *questioning*, sedangkan *mentoring* menekankan transfer pengalaman serta arahan praktis dari mentor kepada *mentee*. Pendekatan ini sangat relevan untuk mengatasi berbagai tantangan kinerja guru PAI, mulai dari kelemahan dalam perencanaan pembelajaran, manajemen kelas, pemanfaatan media, rendahnya inovasi pembelajaran, hingga minimnya refleksi profesional (Knight, 2018).

Implementasi *coaching* dan *mentoring* di sekolah biasanya dimulai dengan tahap identifikasi masalah kinerja oleh kepala sekolah atau tim supervisi. Diagnosis kinerja dilakukan melalui supervisi kelas, evaluasi perangkat ajar, observasi, serta wawancara dengan guru untuk menemukan permasalahan spesifik. Berdasarkan temuan ini, pelaksanaan *coaching* dilakukan secara sistematis. Kepala sekolah atau coach internal membangun *rapport* agar guru merasa nyaman dan aman, kemudian menggunakan pertanyaan reflektif untuk menstimulasi refleksi guru, misalnya menanyakan strategi pembelajaran apa yang dirasa kurang efektif. Selanjutnya, guru bersama *coach* menyusun target perbaikan kompetensi per semester dengan metode SMART, merancang *action plan*, serta melakukan monitoring dan *feedback* secara berkala setiap dua hingga empat minggu. Evaluasi terhadap siklus *coaching* membantu menilai perubahan kinerja guru. Berbagai

penelitian menunjukkan bahwa *coaching* efektif meningkatkan efikasi guru, kualitas pengajaran, dan kemampuan pemecahan masalah (Kraft, 2018).

Pelaksanaan *mentoring* melengkapi *coaching* dengan menekankan transfer praktik profesional dan keteladanan. Model *mentoring* yang diterapkan mencakup *instructional mentoring*, di mana guru mendapatkan pendampingan dalam penyusunan RPP, asesmen, LKPD, dan strategi pembelajaran PAI; *classroom mentoring*, di mana mentor masuk kelas memberikan contoh praktik mengajar yang kemudian ditiru guru; *peer mentoring*, berupa diskusi kasus pembelajaran antar guru PAI; serta *spiritual mentoring*, yang memperkuat aspek akhlak dan keteladanan sebagai guru PAI. *Mentoring* terbukti efektif dalam mengembangkan keterampilan pedagogik guru serta menanamkan nilai profesional berbasis teladan (Kemmis, 2019).

Selain itu, kepala sekolah berperan dalam tindak lanjut dan pengembangan potensi guru melalui berbagai strategi, seperti mendorong guru untuk aktif dalam KKG atau MGMP PAI, memberikan peluang mengajar berbasis proyek keagamaan, memfasilitasi pelatihan IT, *micro-teaching*, dan seminar PAI, serta menempatkan guru berprestasi sebagai mentor baru untuk menjamin keberlanjutan program. Peran *coaching* dan *mentoring* secara bersama-sama memungkinkan guru untuk menggali solusi secara mandiri, meningkatkan refleksi kinerja, mengembangkan efikasi dan potensi profesional, memperoleh arahan praktis, memperkuat kompetensi pedagogik, menumbuhkan keteladanan, dan membangun budaya kerja yang produktif. Dampak akhirnya adalah peningkatan kualitas pembelajaran PAI serta produktivitas kinerja guru secara keseluruhan (Syah & Mudarris, 2025).

Indikator keberhasilan implementasi *coaching* dan *mentoring* terlihat dari berbagai aspek, antara lain RPP yang lebih sistematis dan inovatif, penggunaan metode pembelajaran PAI yang bervariasi seperti diskusi, tilawah, dan *role-play* akhlak, peningkatan manajemen kelas, pemanfaatan media digital keagamaan, serta munculnya budaya reflektif dan evaluasi diri pada guru.

### 3.4. Dampak strategi kepemimpinan terhadap mutu pembelajaran dan hasil siswa

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi dan membimbing orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan pendidikan. Terdapat berbagai model kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, servan, demokratis, otokratis, birokratis,

karismatik, dan transaksional, Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam membimbing dan memberikan motivasi kepada anggota tim. Strategi kepemimpinan yang efektif mencakup perencanaan strategis yang matang, transparansi, dan kolaborasi yang dapat meningkatkan daya saing sekolah dan kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan yang sukses harus memiliki integritas, pengetahuan, keberanian, inisiatif, dan menjadi teladan bagi anggotanya. Keberhasilan dalam kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh moralitas, budaya organisasi, dan penghargaan, yang secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Fariha, 2025).

#### a Peningkatan profesionalisme Guru

Profesionalisme guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran. Dengan menelaah berbagai sumber terkini, penelitian ini mengungkap bahwa implementasi

sistem manajemen mutu, seperti evaluasi diri sekolah, sistem penjaminan mutu internal, serta pengambilan keputusan berbasis data, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan etos profesional guru. Penerapan manajemen mutu mendorong guru untuk terus meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan, refleksi kinerja, kolaborasi, dan inovasi dalam mengajar. Selain itu, keterlibatan stakeholder dalam proses manajemen mutu menciptakan budaya sekolah yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan (Taro, 2025).

b Peningkatan Mutu Pembelajaran

kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berfokus pada kebutuhan siswa). Kepemimpinan kepala sekolah yang memadai tidak hanya mempengaruhi aspek manajerial sekolah, tetapi juga dapat menciptakan budaya sekolah yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pembelajaran (Widijanto, 2024).

c Prestasi Belajar Siswa

Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. “Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah”. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Dengan Meningkatnya profesional guru dapat berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Siswa.

Secara ringkas, keberhasilan kepemimpinan pendidikan dinilai dari kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola sumber daya guna mencapai hasil belajar siswa yang optimal serta menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif (Al Haqiqy & Muttaqin, 2024).

Metode evaluasi dampak strategi kepemimpinan di pendidikan melibatkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur hasil nyata terhadap kinerja guru, prestasi siswa, dan budaya sekolah secara keseluruhan. (Sultoni Lukma, 2024). Evaluasi yang efektif memerlukan tujuan dan indikator yang jelas yang selaras dengan strategi institusi, menggabungkan berbagai sumber data, dan direncanakan untuk tindak lanjut jangka panjang guna memastikan perbaikan berkelanjutan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian berbasis kajian pustaka ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam pengembangan kompetensi guru PAI, terutama melalui penerapan kepemimpinan instruksional dan transformasional yang berorientasi pada pembinaan profesional berkelanjutan. Temuan konseptual menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru PAI tidak dapat dilepaskan dari kebijakan, praktik supervisi, serta iklim organisasi yang dibangun oleh kepala sekolah.

Secara teoretis, artikel ini berkontribusi pada penguatan kerangka konseptual kepemimpinan pendidikan dengan menempatkan kepala sekolah sebagai *instructional leader* sekaligus *change agent* dalam pengembangan kompetensi guru PAI. Integrasi teori kepemimpinan instruksional dan transformasional dalam konteks pendidikan agama memperkaya kajian kepemimpinan sekolah yang selama ini lebih banyak difokuskan pada mata pelajaran umum. Temuan ini mempertegas bahwa kompetensi guru PAI bersifat relasional dan sistemik, bergantung pada interaksi antara kepemimpinan, budaya sekolah, dan pengembangan profesional guru.

Secara praktis, hasil kajian ini memberikan implikasi bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan agar merancang strategi pengembangan guru PAI secara terencana dan berkelanjutan, melalui pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi reflektif, *coaching* dan *mentoring*, serta penguatan komunitas belajar profesional. Bagi pembuat kebijakan pendidikan, artikel ini menegaskan pentingnya program penguatan kepemimpinan kepala sekolah yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru, khususnya dalam konteks pembelajaran PAI yang menuntut keseimbangan antara penguasaan akademik dan pembentukan karakter religius peserta didik.

Sebagai rekomendasi penelitian lanjutan, penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif lapangan maupun metode campuran (*mixed methods*) perlu dilakukan untuk menguji secara langsung efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru PAI di berbagai konteks sekolah. Selain itu, studi komparatif antar jenjang pendidikan atau antar model kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan guna memperkaya pemahaman tentang praktik kepemimpinan yang paling efektif dalam pengembangan pelajaran PAI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Haqiyq, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712–724. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i7.137>
- Ansar, A., Arismunandar, & Wahira. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMA Negeri 2 Bone. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 187–197. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p187-197>
- Bush, T. (2015). *Leadership and management development in education*. Sage Publications.
- Fadillah, A., & Wardan, K. . (2025). Upaya pengembangan profesionalisme guru pendidikan agama Islam. *Manajerial Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1067-1076. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8048>
- Fariha, A. S. (2025). Kepemimpinan pendidikan: Pengertian, karakteristik, model, strategi, dan keberhasilannya. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 117-133. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2753>
- Fauziah, F. (2024). Upaya meningkatkan profesionalisme guru PAI di era digital. *Khidmat: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 296–301.
- Glickman, C. D. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson Education.

- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>
- Irawati, I., Hardiyanti, H., Zein, N., Thahir, M., & Hasgimianti, H. (2019). Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 1 Keritang. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 173–185. <https://doi.org/10.37758/jat.v2i2.164>
- Kemmis, S. (2019). *Mentoring and professional practice*. Springer.
- Knight, J. (2018). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Komariah, N. I., Mutoharoh, M., & Sariwardani, A. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan: Systematic literature review. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 2542–2552. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.453>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher *coaching* on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Mazrur, M., Surawan, S., & Yuliani, Y. (2022). Kontribusi kompetensi sosial guru dalam membentuk karakter siswa. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(2), 281–287. <https://doi.org/10.51278/aj.v4i2.452>
- Nazifah, L. (2023). Pengaruh *coaching* dan *mentoring* terhadap kualifikasi kelulusan pelatihan dasar CPNS guru SD. *Jurnal Holistika*, 5(1), 17–27. <https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27>
- Nellitawati, N., Ganefri, G., Rusdinal, R., Hardianto, H., Ali Setiawan, M. N., Ginanjar, S., & Arwildayanto, A. (2024). The influence of instructional leadership and work commitment on teacher performance. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 43(3), 546–561. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i3.66677>
- Nurkartika, R. D. (2023). *Peran professional learning community dalam peningkatan profesionalisme guru di SMAN 8 Bandung* [Thesis S2, Universitas Pendidikan Indonesia]. Repository Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/id/eprint/118621>
- Pratiwi, N., Soraya, S., & Daryono, R. (2024). Teacher competence and religious character on learning achievement: The mediating role of islamic extracurriculars. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*, 10(1), 79–98. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v10i1.10906>
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(02), 145–160. <https://doi.org/10.59141/japendi.v1i02.3>
- Sarinah, S., Taufan, A., Mardalena, M., Saukani, S., Aryanti, P., & Sasmita, R. (2024). Transformational leadership on teacher performance through the mediating role of motivation. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 133–149. <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i1.4568>
- Syah, H., & Mudarris, B. (2025). The Implementation of *Coaching* and *Mentoring* in Enhancing Teacher Performance in Madrasah. *Journal of Educational Management Research*, 4(6), 2817–2831. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i6.1530>
- Widijanto, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap mutu pembelajaran di SDN Maospati 3. (2024). *Eduscotech*, 5(1).