

(Setyaningsih & Suchyadi, 2021) perilaku dan sikap guru yang positif menjadi kunci keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian sekolah mempunyai sebuah kepentingan untuk menjaga perilaku sikap positif yang dimiliki oleh guru, dimana salah satunya sangat di pengaruhi oleh karakter dan kepribadiannya (Imama et al., 2022). Keterkaitan (*engagement*) yang dimiliki pendidik diharapkan bisa mendorong visi dan misi sekolah supaya terpenuhi dan terealisasikan secara efektif.

Guru sebagai aktor disekolah, selain mengemban amanah untuk mencerdaskan anak bangsa juga harus menjadi contoh yang harus mencerminkan sikap yang ideal sebagai pendidik. Ditujukan dengan perilaku saat di sekolah seperti antusias dalam melakukan pekerjaan, dedikasi positif, memperhatikan produktivitas dalam bekerja, memiliki semangat loyal serta merasa memiliki dan peduli terhadap organisasi sekolah, tentunya akan mencerminkan dampak terhadap peserta didik yang positif sehingga akan berpengaruh kepada *output* pembelajaran (Dianarini et al., 2022). Dengan demikian tujuan pendidikan secara umum dapat tercapai secara *efisien*. Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebersamaan agar dapat membangun diri sendiri dan bersama sama membangun bangsa (Noor, 2021).

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang harusnya di penuhi oleh setiap individu dikarenakan pendidikan tidak lepas dari aktifitas yang di lakukan oleh manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya perubahan dalam individu dan masyarakat yakni dari aspek kualitas pendidikannya (Luh et al., 2016). Oleh karena itu salah satu pintu untuk memberikan pencerdasan bangsa adalah sekolah, selain mempunyai peran yang sentral terhadap kemajuan peradaban bangsa melalui disiplin ilmu (Noor, 2021). Sekolah harus mempunyai strategi untuk menjaga iklim yang ideal terhadap pendidik atau guru disekolah, apabila tenaga pendidik mempunyai integritas dan dedikasi tinggi pasti akan lebih mudah untuk membuat skema pelajaran yang ideal serta *efisien* bagi peserta didik begitupun dengan sebaliknya. Pendidik atau guru bukan hanya sebagai penjematan materi pelajaran yang dilakukan di sekolah melalui kelas materi, akan tetapi juga harus siap menjadi *role model* yang dapat mempengaruhi perkembangan dan karakter peserta didik (Hardono et al., 2017). Peserta

didik akan melihat serta belajar untuk menghargai dan menghormati orang lain melalui contoh yang di tunjukan oleh guru karena sejatinya guru itu yaitu digugu dan ditiru. Pendidik yang menunjukkan kegigihan, ketekunan, dan antusiasme dalam menyampaikan materi pembelajaran akan memberikan inspirasi kepada peserta didik untuk belajar dengan sungguh-sungguh dan mengembangkan minat mereka dalam bidangnya masing-masing dengan percaya diri, maka dari itu dibutuhkan *spesifikasi* figur pendidik yang ideal (Manalu, 2023).

Dunia pendidikan saat ini diguncang oleh berbagai perubahan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang berubah-ubah, hal tersebut merupakan amanah serta tanggung jawab pendidik dan manajemen sekolah untuk menyikapi permasalahan lokal serta perubahan global yang berjalan sangat cepat dan pesat (Rais, 2023). Mencakup perubahan sosial seperti pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat, informasi serta perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, seni budaya yang sangat dahsyat. Untuk mengantisipasi perubahan sosial tersebut, manajemen pendidikan harus mempunyai strategi untuk berbenah dengan mengembangkan mutu seluruh komponen pendidikan termasuk pendidik (Sasmita & Prastini, 2023). Guru sebagai pendidik merupakan komponen yang sangat menentukan apakah iklim sekolah ideal terjaga atau justru sebaliknya, ditangan guru lah sumber belajar, kurikulum, sarana dan prasarana serta iklim pembelajaran yang menjadi penentu terhadap perkembangan peserta didik. Di sinilah peran pentingnya *figure* pendidik, spesifikasi guru merupakan aspek penting yang menentukan kualitas pendidikan secara global harus mendapatkan perhatian penuh pertama dan utama (Djazilan & Darmawan, 2022). *Figure* pendidik akan menjadi objek strategis dimana mutu dan integritas pendidikan yang akan mencerminkan kualitas pendidikan, dimana pendidikan yang inklusif dan efektif di pengaruhi oleh faktor figur pendidik, karena guru selalu terikat dengan komponen manapun sistem pendidikan (Betawi et al., 2024).

Pendidik harus mempunyai komitmen yang kuat serta tingkat keseriusan yang tinggi terhadap manajemen sekolah. Dimana dalam dekade terakhir, keterlibatan karyawan telah mendapatkan perhatian yang baru dalam literatur bidang sumber daya manusia, tidak banyak yang mengetahui tentang efek praktik organisasi pada keterlibatan karyawan (Kusumah et al., 2021). Komitmen sekolah merupakan

employe engagement dan nilai-nilai guru secara persial dan efektif dengan menjalankan peran disekolah guru di sekolah swasta lebih berkomitmen daripada sekolah negeri dengan memberikan penghargaan kepada keterlibatan guru mereka yang luar biasa (Ramadhan, 2022). Selain itu komitmen guru yang kuat tidak terlepas dari kepercayaan guru terhadap komitmen management untuk memiliki perlakuan yang baik terhadap mereka. Permasalahan saat ini setiap guru yang di terima mementingkan pendapatan ekonomi daripada kepuasan pribadi (Baharuddin, 2021).

Komitmen guru disekolah di anggap sebagai komitmen utama dalam menentukan keberhasilan sistem suatu negara karena guru bertanggung jawab untuk menerapkan setiap pendidikan dalam organisasi sekolah. Kepemimpinan transformasional menjadi strategi efektif untuk digunakan di sektor sosial dan salah satu benang merah yang paling umum diantara organisasi yang berdampak tinggi (Hermawan et al., 2023). Motivasi dan *action* kepemimpinan adalah sesuatu yang mempengaruhi. Bagi karyawan strategi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting bagi sekolah karena merupakan salah satunya faktor yang dapat meningkatkan kemampuan guru dapat mengarah pada keberhasilan sekolah (Julaeha et al., 2020). Keterlibatan guru memang merupakan faktor penting bagi keberhasilan sekolah, terutama di negara negara berkembang. Mengingat tanggung jawab serta peran yang sangat penting kualitas maupun integritas guru harus mempunyai spesifikasi yang ideal. Oleh karena itu kenapa tenaga pendidik harus mempunyai keahlian dan *skill* dalam penguasaan dan penerapan komitmen nilai-nilai kepemimpinan dalam keterlibatan karyawan (Simamora et al., 2019).

Khususnya di Sekolah Menengah Pertama dikota Surakarta yang lokasinya di Karangasem kecamatan laweyan kota Surakarta terdapat Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 10 Surakarta, yang sudah berdiri sejak 1985 di bulan juli dan sudah menerapkan penanaman program untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penguatan *leadership*. Ada beberapa program yang sudah berjalan seperti kelas penguatan *leadership*, monitoring perkembangan progress, rapat evaluasi kinerja guru dan kelas pengembangan keahlian guru melalui forum internal guru yang bertujuan memaksimalkan potensi pendidik guna mewujudkan visi dan misi sekolah. SMP Muhammadiyah 10 Surakarta juga sudah menyelenggarakan kualitas pendidikan yang bermutu bagi kalangan sekolah menengah pertama dan sudah memiliki ekstrakurikuler yang

bervariatif dan program unggulan yang mengacu kepada kreatifitas peserta didik.

Program unggulan yang berjalan sampai saat ini ialah tahfidz dan mempunyai ekstrakurikuler meliputi tapak suci, futsal, memanah, hadrah, dan merajut oleh karena itu fokus dan konsen dari guru harus *balance* terhadap kebutuhan peserta didik dari pendidikan regular maupun ekstrakurikuler. Tenaga pendidik harus bisa *manage* kebutuhan peserta didik dan harus mempunyai strategi dalam penerapan nilai-nilai keilmuan maupun minat pilihan tentunya manajemen mempunyai peran dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employe engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan *perceived organizational suport* atau dengan dukungan yang di rasakan oleh karyawan (Alfrida Retnodiani & Hartono, 2023).

Dengan demikian peneliti akan mengkaji Strategi kepala sekolah dalam mempengaruhi *employe engagement* terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta dengan melihat peran strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penguatan kepemimpinan serta metode untuk menjaga iklim pendidikan yang ideal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan *employe engagement* terhadap kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta untuk mewujudkan visi dan misi. Manfaat penelitian yang dilakukan peneliti adalah Meningkatkan Kualitas Pendidikan, dengan mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang berhasil, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik. Hal ini akan berdampak positif pada pengalaman belajar siswa. Kemudian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta mengenai strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan *employee engagement*, sehingga dapat membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan yang lebih baik.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian berlokasi di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta, pengumpulan sumber data diperoleh melalui wawancara dan observasi. Peneliti langsung ke lokasi penelitian SMP Muhammadiyah 10

Surakarta guna melakukan wawancara dan observasi. Sumber dari data penelitian merupakan data pokok yang diperoleh dari informasi dan responden lapangan melalui wawancara serta observasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi (Adil, 2023). Peneliti melakukan observasi dengan mengikuti rangkaian kegiatan sekolah dan wawancara bersama Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta dan dibantu guru lainnya.

Peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan menggunakan instrument pertanyaan yang telah di susun serta disiapkan sesuai dengan acuan wawancara (*teksline interview*) dengan sumber kepala sekolah dan beberapa guru yang ada di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta sebagai responden. Peneliti juga melakukan wawancara tidak terstruktur, dimana narasumber tidak menyadari pernyataan yang di sampaikan menjadi sumber data penelitian. Kemudian peneliti menggunakan dokumentasi guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar atau foto ketika observasi dan wawancara. Pengujian tingkat keabsahan data yang digunakan adalah teknik kualitatif, data yang diperoleh dari beberapa sumber yang terkumpul, dengan menggunakan triangulasi merupakan penggabungan dari teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada.

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan adalah triangulasi data, yang mana menggali kebenaran informasi yang ada melalui beberapa metode dan sumber perolehan data. Analisis data yang digunakan bersifat induktif yang mana berdasarkan fakta yang di temukan dilapangan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang spesifik, suatu data yang digunakan mengandung makna. (1) Reduksi data; setelah data terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya data diambil bagian dari yang terpenting yang berkaitan dengan variable yang terkait. (2) penyajian data; setelah data di ringkas, selanjutnya data disajikan dalam bentuk kualitatif berupa deskripsi informasi yang sudah tersusun. (3) penarikan kesimpulan; peneliti membuat kesimpulan yang bersifat sementara, karena sewaktu waktu bukti bisa berubah jika ditemukan pendukung yang kuat. kemudain kesimpulan diverivikasi sehinga menghasilkan kesimpulan akhir (Umrati & Wijaya, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan *employe engagement* melalui strategi kepemimpinan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 10 Surakarta. Peneliti memperoleh data terkait peningkatan *employe engagement* berupa sekolah memiliki strategi kepemimpinan untuk meningkatkan keterikatan guru terhadap sekolah. Kepemimpinan ialah proses untuk mempengaruhi kelompok kerja yang dibentuk dalam sebuah organisasi untuk melakukan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Strategi kepemimpinan yaitu untuk meningkatkan keterikatan komitmen pada guru SMP Muhammadiyah 10 Surakarta, membentuk karakter pendidik yang ideal serta merawat komitmen pendidikan dalam proses pencerdasan anak bangsa. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan metode atau strategi yang dapat meningkatkan *employee engagement* untuk memenuhi visi dan misi sekolah yang sudah menjadi tujuan bersama. Berikut strategi yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan *employee engagement* yaitu:

Pertama, Kelas Kepemimpinan. Berbagai upaya dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkan serta meningkatkan kompetensi guru pendidik. Keefektifitasan pendidik terletak pada motivasi, kualifikasi, pengalaman, pelatihan dan faktor-faktor lain. Sebagai Pendidik harus terus belajar serta memperluas wawasan, mengikuti rangkaian kegiatan atau kelas pelatihan yang bisa meningkatkan potensi dan ketrampilan seorang guru , karena *outputnya* nanti akan berdampak kepada peserta didik. Guru yang mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas akan lebih mudah dalam menangani *problem* peserta didik. Kepala sekolah memberikan kelas *leadersip* kepada para guru disekolah untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Pelatihan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para pendidik mencakup berbagai hal, meliputi: 1). Keterampilan manajerial, mengelola waktu, dan merencanakan proyek-proyek pendidikan, 2). Keterampilan komunikasi, efektif berkomunikasi dengan siswa, orangtua, dan staf sekolah, 3). Pengembangan diri, meningkatkan kesadaran diri, memahami kekuatan dan kelemahan pribadi, serta mengelola stres, 4). Kepemimpinan transformasional, mendorong inovasi, memotivasi orang lain, dan memimpin perubahan positif dalam lingkungan sekolah, 5). Etika kepemimpinan, mempraktikkan kepemimpinan yang etis dan bertanggung jawab.

Kelas pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para guru, sehingga mereka lebih visioner dalam membimbing peserta didik dan mengelola lingkungan pembelajaran. Melihat dari aspek pendidikan ditentukan oleh kualitas pendidik yang berintergritas di setiap lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peran sentral untuk melakukan peningkatan dan pengembangan sekolah secara berkala. Penguatan kepemimpinan di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta sudah berjalan setiap minggu yaitu di hari jumat sore setelah waktu efektif sekolah selesai bertepatan dengan pertemuan guru untuk membahas perkembangan atau hal-hal yang ada di sekolah. Kepala sekolah mengambil waktu saat pertemuan untuk menyampaikan kaitannya dengan kelas kepemimpinan yang biasanya terfokus terhadap materi-materi kelas pelatihan untuk meningkatkan dan memaksimalkan pembekalan kelas kepemimpinan di setiap individu pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta.

Kedua, Pengembangan Hubungan Antara Kepala Sekolah dengan Sesama Pendidik. Hubungan antara kepala sekolah maupun sesama pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta cukup hangat terlihat dari komunikasi yang sangat *intens* antara seluruh *stake holder* di sekolah. Membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pendidik dengan mendengarkan empati merupakan keterampilan penting bagi seorang pemimpin. Dengan mendengarkan kebutuhan, keluhan, dan ide-ide dari para guru secara aktif, seorang pemimpin dapat menunjukkan penghargaan dan rasa hormat kepada para pendidik. Hal ini juga membantu meningkatkan komunikasi dan hubungan antara kepala sekolah dan guru. Ketika pemimpin mendengarkan dengan empati, para guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, dan pada akhirnya akan meningkatkan keterlibatan guru serta mendorong kepuasan dan kinerja mereka.

Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta selalu memberikan umpan balik atau *feed back* yang konstruktif sehingga guru bisa mendapatkan kesempatan mengutarakan pendapatnya saat rapat maupun pertemuan diskusi. Demikianlah merupakan proses terjadinya pengembangan hubungan antara kepala sekolah dan guru untuk peningkatan

kinerja secara keseluruhan. Dengan memberikan umpan balik atau *feed back* secara teratur, pemimpin juga dapat membantu guru untuk memahami kondisi di mana kepala sekolah telah berhasil dan memberikan arahan serta perbaikan jika diperlukan. Ini memungkinkan guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas sebagai pendidik. Memberikan pemahaman untuk meningkatkan hubungan adalah salah satu cara yang efektif bagi pemimpin untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta. Mengakui dan menghargai kontribusi yang diberikan oleh guru merupakan langkah penting dalam membangun hubungan positif dan memotivasi guru untuk terus memberikan yang terbaik

Ketiga, Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan. Guru di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta terus menjaga dan meningkatkan semangat mengajar dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang berfokus pada tugas. Hal ini menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, sehingga semangat mengajar mereka semakin berkembang. Selain itu, guru menjadi lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka memahami tugas-tugas tersebut dengan lebih jelas dan tepat. Kemudian pendidik akan merealisasikan program sekolah sesuai standar pencapaian hasil yang diharapkan manajemen sekolah sesuai dengan kesepakatan perencanaan bersama. Melibatkan pendidik di dalam proses pengambilan keputusan akan mempengaruhi kinerja pendidik, mendorong pendidik untuk merawat komitmen serta berkontribusi pada perencanaan program sekolah. Pelibatan pendidik dalam pengambilan keputusan dan semangat mengajar mereka adalah komponen utama dalam upaya restrukturisasi dan reformasi sekolah. Semakin banyak pemimpin melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, semakin termotivasi jupacara pendidik untuk melaksanakan keputusan tersebut dengan sebaik mungkin..

Keempat, Peningkatan Komunikasi. Untuk meningkatkan *engagement* guru di lingkungan sekolah, komunikasi antara seluruh *stakeholder* harus diperkuat. Informasi penting yang sudah disampaikan kepala sekolah kepada guru yang kemudian guru dapat menerapkannya dan membimbing peserta didik sebagai *leader maker*. Kepala sekolah dituntut mampu memberikan arahan kepada seluruh warga sekolah. Seorang *leader* dituntut mampu melakukan fungsi dan tugas sebagai manager sekolah dalam upaya meningkatkan proses pembelajaran melalui

supervisi. Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta selain menjadi supervisor juga harus bisa membina dan memberikan saran positif kepada pendidik. Tugas guru profesional yaitu: 1). Mampu melaksanakan tugas administrasi kurikulum dan pengembangannya, 2). Pengelolaan sarana dan prasarana, 3). Layanan khusus, dan 4). hubungan sekolah masyarakat. Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan komunikasi disiplin guru yaitu mengarah pada kegiatan mendidik guru untuk patuh terhadap aturan sekolah

Bentuk komunikasi yaitu berkomunikasi secara *heart to heart* , meliputi: 1). Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta sering menanyakan kabar keluarga guru yang mengajar di SMP 10 Surakarta, hal tersebut menandakan kepedulian terhadap pendidik, 2). Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru yaitu dengan komunikasi antar pribadi dan komunikasi dalam memecahkan masalah yang mungkin timbul dalam lingkungan sekolah, 3). Konsentrasi pada komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi sekolah. Transparansi dan kejelasan informasi harus dapat diakses oleh semua pihak di lingkungan sekolah untuk menciptakan lingkungan yang sehat dan mengurangi risiko terjadinya *miscommunication* di antara seluruh *stakeholder*.

Kelima, Penghargaan dan Pengakuan. Dengan adanya sistem *rewards*, maka kualitas kinerja dari para individu pendidik secara otomatis akan semakin maksimal. Para pendidik diberikan *feed back reward*, baik berupa materi fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kinerjanya. Komponen sistem *reward* merupakan dasar yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta hampir sama terkait sistem *reward* dari yang menjabat di periode pertama dan sampai sekarang di periode ketiga. Setiap guru yang mempunyai konsen dan perhatian terhadap pengembangan peserta didik akan mendapatkan apresiasi oleh kepala sekolah secara personal. Contohnya guru yang sering melakukan pendampingan saat halaqah, guru yang sering mengarahkan siswa salat dhuha dan guru yang sering mendampingi peserta didik di program khusus tahfidz maupun guru yang sering mendampingi ekstrakurikuler walaupun sudah ada penanggung jawab di setiap bagian dari program sekolah. Kepala sekolah juga menganjurkan guru reguler boleh mendampingi segala kegiatan maupun program sekolah tanpa terkecuali guna mengetahui *engagement* dari pendidik. Hasilnya, strategi kepemimpinan sudah terealisasi dengan baik dan melibatkan para pendidik yang benar-benar loyal terhadap tujuan sekolah dan layak mendapatkan *reward* sebagai tanda terimakasih dari manajemen sekolah.

Keenam, Budaya Kerja yang Positif. Proses pembelajaran dan pembiasaan yang dilakukan di lingkungan sekolah akan memberikan pengaruh terhadap *output* yang akan dihasilkan. Budaya sekolah biasanya berbentuk kegiatan yang telah ada sebelumnya maupun kegiatan yang masih dalam tahap pengadaan. Hal ini menuntut pihak sekolah agar mampu bergerak melaksanakan pengembangan budaya sekolah yang nantinya akan digunakan sebagai wadah internalisasi dari karakter warga sekolahnya. Kondisi sekolah yang kondusif akan memberikan dampak positif pada terlaksananya budaya sekolah secara baik. Dengan adanya budaya sekolah (*school culture*) positif yang diterapkan oleh sekolah, akan menciptakan tumbuhnya perasaan pada warga sekolah seperti berperilaku dengan baik serta dapat mengetahui dengan baik serta bagaimana pengaturan skala prioritas dalam melakukan tugas. Demi terciptanya budaya sekolah positif yang efektif dan efisien, maka perlu adanya komitmen dari semua pihak tanpa terkecuali. Sejak pagi pembiasaan dengan adanya salat dhuha setiap hari dan dilanjutkan dengan membaca Al-Qur'an disetiap pagi. Di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta ini harapannya seluruh *stakeholder* di sekolah bisa terbiasa dengan hal yang positif sejak pagi hari, sehingga bisa mempengaruhi aktifitas dilingkungan sekolah, menjadikan lingkungan sekolah mempunyai budaya sekolah yang positif. Penanaman nilai moral sudah diterapkan sedari pagi salat dhuha dan mengaji merupakan salah satu cara untuk menjaga iklim sekolah maupun budaya sekolah supaya tetap ideal serta mempunyai dampak positif terhadap aktifitas seluruh *stakeholder* dilingkungan sekolah.

Adapun dalam peningkatan *employee engagement* melalui strategi kepemimpinan di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta terdapat kendala yang dapat menghambat progres dari strategi yang sudah terealisasi di sekolah yaitu: 1). Faktor yang datang dari pendidik mayoritas sudah berusia lanjut mengakibatkan menurunnya performa guru, 2). Faktor fasilitas karena sarana dan prasarana merupakan faktor utama dalam hal *supporting* pengembangan inovasi maupun teknologi bagi pendidik. Maka, dibutuhkan *revitalisasi* pendidik yang berintegritas serta fasilitas yang memadai untuk mewujudkan kualitas sekolah dengan iklim yang ideal sehingga menghasilkan lingkungan efektif belajar di sekolah.

4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan *employee engagement* terhadap kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* di SMP Muhammadiyah 10

Surakarta sudah terealisasi dengan baik melalui strategi kepala sekolah serta penerapan nilai etik kepada tenaga pendidik guna mendorong perkembangan kinerja pendidik. Berikut strategi yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 10 Surakarta dalam meningkatkan *employee engagement* yaitu: 1). Kelas Kepemimpinan. Kelas pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para guru, sehingga mereka lebih visioner dalam membimbing peserta didik dan mengelola lingkungan pembelajaran. 2). Pengembangan Hubungan Antara Kepala Sekolah dengan Sesama Pendidik. Hubungan antara kepala sekolah maupun sesama pendidik di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta cukup hangat terlihat dari komunikasi yang sangat *intens* antara seluruh *stake holder* disekolah. 3). Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan. Melibatkan pendidik didalam proses pengambilan keputusan akan mempengaruhi kinerja pendidik, mendorong pendidik untuk merawat komitmen serta berkontribusi pada perencanaan program sekolah. 4). Peningkatan Komunikasi. Untuk meningkatkan *engagement* guru di lingkungan sekolah, komunikasi antara seluruh *stakeholder* harus diperkuat. Bentuk komunikasi yaitu berkomunikasi secara *heart to heart*. 5). Penghargaan dan Pengakuan. Dengan adanya sistem *rewards*, maka kualitas kinerja dari para individu pendidik secara otomatis akan semakin maksimal. Para pendidik diberikan *feed back reward*, baik berupa materi fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. 6). Budaya Kerja yang Positif. Dengan adanya budaya sekolah positif yang diterapkan oleh sekolah, akan menciptakan tumbuhnya perasaan pada warga sekolah seperti berperilaku dengan baik serta dapat mengetahui pengaturan skala prioritas dalam melakukan tugas.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil belajar peserta didik. Penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan berdampak langsung pada prestasi akademik dan perkembangan karakter siswa. Kemudian, Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas strategi-strategi kepala sekolah yang telah diterapkan dalam meningkatkan *employee engagement*. Penelitian ini bisa mencakup pengukuran kinerja guru sebelum dan sesudah penerapan strategi, serta melakukan survei untuk mendapatkan umpan balik dari pendidik

mengenai pengalaman mereka. Dan yang terakhir Menggunakan metode kuantitatif pada penelitian selanjutnya untuk melengkapi pendekatan kualitatif yang telah digunakan. Penelitian ini dapat melibatkan survei yang dirancang untuk mengukur tingkat keterlibatan guru dan dampaknya pada kinerja siswa secara statistik, sehingga memberikan data yang lebih objektif.

Daftar Pustaka

- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January). Get Press Indonesia. https://www.researchgate.net/profile/Moh-Rohman3/publication/377329440_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Dan_Kualitatif_Teori_Dan_Praktik_Get_Press_Indonesia.
- Alfrida Retnodiani, A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717-732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Baharuddin, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Pengelolaan Sd Negeri Di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewira Usahaan*, 10(4), 339-354. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3167>
- Betawi, I. Z., Hamzah, & Sukman, S. (2024). Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Di. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7330-7338. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5444>
- Dianarini, L., Sunaryo, W., & Wulandari, D. (2022). Peningkatan Employee Engagement Melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani Dan Kepribadian. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 055-060. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5066>
- Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal On Teacher Education*, 4, 1065-1077. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jote.v4i2.9297>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2021). Kepemimpinan

- Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(2), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/e-duman>
- Hermawan, A., Muhammadiyah, A. M., & Gozali, A. F. (2023). Optimasi Peningkatan Engagement Guru Melalui Penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10), 2104–2117. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i10.943>
- Imama, T. B. A. Al, Farida Wulandari, & Herfina. (2022). Implementasi Total Quality Management Sebagai Usaha Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(01), 49–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065>
- Julaeha, S., Entang, M., & . H. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Dengan Cara Penguatan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 99–104. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2764>
- Kusumah, D. A., Hidayat, N., & Setyaningsih, S. (2021). Peningkatan Teacher Engagement Melalui Penguatan Kepemimpinan Otentik Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 38–44. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i1.3366>
- Luh, N., Astuti, P., Putu, N., & Harta, S. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 4057–4082. <https://media.neliti.com/media/publications/7437-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-tenaga-kesehatan-terhadap-kinerja-pusat-kesehat.pdf>
- Manalu, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Guru SMA XYZ Palembang. *Journal on Education*, 05(03), 5754–5765. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i3>
- Noor, H. F. (2021). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Semangat Mengajar Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata*, 8(1), 1–11.
- Oktaviani, D. A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Nurul Islam Brebes. *EProceedings of Management*, 7(3), 5465–5473. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13771>
- Rais, S. (2023). Penguatan Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Untuk Peningkatan Kreativitas Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.31949/madinasika.v5i1.6949>
- Ramadhan, M. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 1349–1358. <https://doi.org/10.30829/alirsyad.v14i1.20146>
- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.61476/167tv21>
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance in North Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Simamora, P., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2019). The Effect of Servant Leadership on Employee Performance with Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) As A Mediation Variable in Mandiri Inhealthth. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 2(3), 13–25. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v2i3.36>
- Umrati, & Wijaya, H. (2020). Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan. In S. C. Setiana (Ed.), *Sekolah Tinggi Theologia Jaffary*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GkP2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=Wijaya,+Hengki,+Umrati.+2020.+Analisis+Data+Kualitatif.+Makasar:+Sekolah+Tinggi+Theologia+Jaffray&ots=yNxo5t31-I&sig=AdGFvr_yW5sQ-eRyJMYKGUnTXhI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false