

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Annisa, Anggi Septia Nugroho
Universitas Muhammadiyah Lampung
Universitas Muhammadiyah Lampung
annisan0803@gmail.com, Septianugroho90@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peran kepala sekolah sangat krusial dalam mengimplementasikan strategi untuk mendukung perkembangan profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, serta bagaimana strategi tersebut memengaruhi motivasi dan kualitas pengajaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap kepala sekolah dan guru, yang kemudian dianalisis secara deskriptif. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis tematik, mengidentifikasi tema utama terkait pelatihan, observasi kinerja, penghargaan, dan penggunaan data dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru, seperti memberikan pelatihan, melakukan observasi langsung di kelas, dan memberikan penghargaan atas prestasi guru. Pemberian penghargaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru, sementara evaluasi berbasis data membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat. Selain itu, pendekatan berbasis data yang dilakukan kepala sekolah melalui evaluasi hasil belajar siswa juga terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Pembahasan mengungkapkan bahwa kombinasi antara pelatihan, observasi, dan penghargaan dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Strategi Kepala Sekolah, Pengembangan Profesional

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi perhatian utama dalam setiap sistem pendidikan, dan kinerja guru adalah salah satu elemen paling penting dalam mencapainya. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru. Dengan menerapkan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, meskipun berbagai strategi sudah diterapkan,

tantangan dalam pelaksanaannya tetap ada, dan hasilnya tidak selalu sesuai dengan harapan. Sebagai contoh, kepala sekolah sering kali menghadapi kendala dalam memastikan bahwa setiap guru menerima pelatihan yang sesuai dan mampu menerapkan apa yang telah dipelajari di dalam kelas.

Walaupun berbagai pelatihan dan evaluasi sudah dilakukan, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah telah memberikan pelatihan dan motivasi kepada guru, kinerja mereka sering kali tidak meningkat secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi yang diterapkan tidak sepenuhnya efektif atau belum diimplementasikan dengan cara yang optimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apa yang sebenarnya menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, dan strategi apa yang lebih efektif dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut penelitian oleh Winiharti et al. (2022) dan Mariyana et al. (2024), meskipun kepala sekolah telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, hasil yang dicapai sering kali tidak sesuai dengan harapan. Kesenjangan ini dapat terjadi karena berbagai faktor, mulai dari kurangnya dukungan yang diterima oleh guru setelah pelatihan, hingga masalah dalam penerapan metode pengajaran yang baru di kelas. Oleh karena itu, penting untuk lebih menggali dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap ketidakefektifan penerapan strategi ini.¹

Teori manajemen pendidikan menekankan pentingnya kepala sekolah dalam mengelola perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mendukung kinerja guru (Mariyana et al., 2024).² Penelitian sebelumnya oleh Winiharti et al. (2022) juga menyarankan bahwa pelatihan berkelanjutan, supervisi, dan pemberian penghargaan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, diperlukan pendekatan yang lebih inovatif, berbasis data, serta sistem penghargaan yang lebih terstruktur untuk memastikan efektivitas strategi ini.³

Penelitian ini berfokus pada pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dalam pengajaran. Pendekatan ini bertujuan untuk menawarkan kontribusi baru dalam memahami bagaimana data dan penghargaan yang lebih terintegrasi dapat meningkatkan motivasi guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

¹ Katerina Winiharti et al., "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Santo Bellarminus Bekasi", *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 (2022), h. 13146–53,.

² Dian Mariyana et al., "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, Vol. 5 No. 2 (2024), h. 570–81, <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.344>.

³ Katerina Winiharti et al., *Loc.Cit.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan penerapan strategi tersebut, serta memberikan wawasan baru mengenai pentingnya pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan.

METODE

Berdasarkan konteks dan tujuan penelitian yang dijelaskan dalam pendahuluan di atas, metode yang tepat untuk digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif sangat sesuai untuk penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan menggali perspektif yang lebih luas terkait pengalaman kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja pengajaran.

Pengumpulan data penelitian melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru untuk memahami persepsi mereka mengenai strategi yang diterapkan. Selain itu, data sekunder berupa dokumen sekolah, seperti laporan evaluasi kinerja guru, rencana pembelajaran, dan data akademik siswa, dapat digunakan untuk memperkaya analisis.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dengan mengidentifikasi tema-tema yang muncul terkait pelatihan, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan motivasi guru. Temuan-temuan ini akan dipetakan untuk mencari hubungan antara strategi kepala sekolah dan kinerja guru yang tercermin dalam hasil pengajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dalam pengumpulan data, terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja profesional guru. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan di bidang pendidikan. Berikut adalah analisis kualitatif dari temuan tersebut, didukung oleh artikel terkait:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan bidang pengajaran mereka. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, serta memberi mereka rasa pencapaian dan kepercayaan diri yang lebih besar. Penelitian yang dilakukan oleh Winiharti, Simbolon, dan Sinaga (2022) menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup supervisi guru, pelatihan, lokakarya, dan sertifikasi guru. Strategi kepala sekolah adalah mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menciptakan hubungan dan situasi yang harmonis dan bekerjasama dengan guru,

upaya lain memberikan reward and punishment bagi guru yang tidak melaksanakan tugas pokoknya dengan disiplin yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.⁴

2. Observasi dan Evaluasi Kinerja Guru

Kepala sekolah melakukan observasi langsung di kelas untuk menilai bagaimana guru melaksanakan proses pembelajaran. Observasi ini membantu menilai cara guru berinteraksi dengan siswa, penggunaan metode pengajaran, pengelolaan kelas, dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Kepala sekolah melakukan observasi dan evaluasi kinerja guru melalui beberapa langkah, yakni observasi kelas, evaluasi pembelajaran, analisis perencanaan pembelajaran, rapat staf berkala, pemanfaatan data siswa, dan survei dan kuesioner.⁵

Dengan berbagai strategi ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pembimbing yang selalu mendukung perkembangan profesional guru. Langkah-langkah ini membantu menciptakan lingkungan sekolah yang lebih positif dan kondusif bagi pembelajaran, di mana guru terus berkembang dan siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik.

Selain itu, evaluasi pembelajaran melalui hasil belajar siswa juga digunakan sebagai indikator efektivitas pengajaran. Penelitian oleh Mariyana, Wuryandini, dan Rasiman (2024) menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah memberikan pembinaan kedisiplinan dan teladan yang dimasukkan dalam kegiatan perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. 2) Kepala sekolah melaksanakan kegiatan seminar dan pelatihan, melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, mengadakan supervisi akademik dengan rutin, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai yang masuk dalam kegiatan pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. 3) Kepala sekolah melakukan evaluasi pada aspek perencanaan dan pelaksanaan kegiatan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Wanoja 02 Kecamatan Salem Kabupaten Brebes.⁶

3. Peningkatan Motivasi Guru

Pengakuan dan apresiasi terhadap usaha dan prestasi guru, baik dalam pertemuan staf maupun di depan siswa dan orang tua, dapat meningkatkan motivasi guru. Penghargaan dapat berupa ucapan terima kasih, sertifikat, atau penghargaan khusus yang menunjukkan bahwa kontribusi mereka dihargai.

⁴ *Ibid.*

⁵ "Hasil wawancara dengan kepala sekolah Al-Hikmah tentang peran kepala sekolah", (Bandar Lampung, 2025).

⁶ Dian Mariyana et al., *Loc.Cit.*

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Lusiana dan kawan-kawan, menunjukkan bahwa penghargaan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara sanksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

Penelitian oleh Winiharti dan kawan-kawan juga menyoroti bahwa menciptakan hubungan dan situasi yang harmonis serta memberikan reward and punishment dapat meningkatkan kinerja guru.⁸

Pengakuan dan apresiasi terhadap guru berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih, sertifikat, atau bentuk lain dapat membuat guru merasa dihargai. Penelitian mendukung bahwa penghargaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara sanksi tidak selalu berpengaruh secara langsung. Namun, kombinasi antara penghargaan dan sanksi yang seimbang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hubungan yang harmonis dan pemberian reward and punishment yang tepat juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja guru.

4. Pemanfaatan Data untuk Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah mengambil keputusan mengandalkan data agar setiap kebijakan yang dibuat benar-benar berdampak positif bagi sekolah. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melihat hasil belajar siswa sebagai gambaran efektivitas pengajaran guru. Jika ada banyak siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi tertentu, kepala sekolah akan mengevaluasi apakah metode yang digunakan guru sudah tepat atau perlu diperbaiki. Dengan menganalisis nilai ujian, tugas, dan perkembangan siswa, kepala sekolah dapat memberikan masukan yang lebih akurat kepada guru agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Selain itu, kepala sekolah juga rutin mengecek rencana pembelajaran yang disusun oleh guru. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa strategi mengajar yang digunakan selaras dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Jika ada bagian yang dirasa kurang efektif, kepala sekolah akan memberikan saran atau alternatif metode yang bisa dicoba. Dengan cara ini, proses pembelajaran tidak hanya mengikuti aturan kurikulum, tetapi juga menyesuaikan dengan dinamika siswa di sekolah.

Tidak hanya mengandalkan data akademik, kepala sekolah juga mengadakan rapat dan diskusi bersama guru secara berkala. Dalam pertemuan ini, berbagai hal dibahas, mulai dari evaluasi hasil belajar siswa hingga tantangan yang

⁷ Sri Lusiana et al., "Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan", *Center of Economic Students Journal*, Vol. 6 No. 2 (2023), h. 185–98, <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>.

⁸ Katerina Winiharti et al., *Loc.Cit.*

dihadapi guru di dalam kelas. Dengan adanya forum ini, guru memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan solusi atas masalah yang mereka hadapi. Pendekatan berbasis data ini membantu sekolah untuk mengambil keputusan yang tidak hanya berdasarkan perkiraan, tetapi juga berdasarkan bukti nyata dari kondisi di lapangan.

Selain itu, kepala sekolah juga mendengarkan suara siswa dan orang tua melalui survei atau kuesioner. Ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengalaman belajar siswa serta sejauh mana kepuasan orang tua terhadap sistem pendidikan di sekolah. Dengan memahami perspektif mereka, kepala sekolah bisa membuat kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan semua pihak.

Pada akhirnya, pendekatan berbasis data ini membantu sekolah dalam menciptakan kebijakan yang lebih efektif dan solutif. Dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi, seperti hasil akademik, rencana pembelajaran, dan umpan balik dari komunitas sekolah, kepala sekolah bisa mengambil keputusan yang lebih tepat guna. Hal ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil benar-benar mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

Penelitian oleh Mariyana dan kawan-kawan menekankan pentingnya evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan yang sesuai dengan prinsip manajemen yang terdiri dari tiga kegiatan yaitu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.⁹

5. Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran

Pembelajaran yang inovatif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di era modern. Sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, kepala sekolah berperan utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung serta mendorong terjadinya inovasi dalam proses belajar-mengajar. Salah satu caranya adalah dengan memberi kebebasan kepada guru untuk mencoba metode baru, seperti pembelajaran berbasis proyek, teknologi, atau pendekatan interaktif lainnya. Guru tidak harus terpaku pada cara lama, tetapi bisa menyesuaikan dengan kebutuhan siswa agar pembelajaran lebih menarik dan efektif.

Selain itu, sekolah juga aktif mengadakan pelatihan dan workshop agar guru terus berkembang. Lewat kegiatan ini, mereka bisa belajar teknik mengajar yang lebih kreatif dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat. Kepala sekolah juga memastikan bahwa fasilitas yang mendukung inovasi tersedia, seperti akses ke teknologi dan media pembelajaran digital.

Apresiasi terhadap guru yang berinovasi juga menjadi bagian penting. Guru yang berhasil menerapkan metode baru dan meningkatkan hasil belajar siswa diberikan penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan, sertifikat, atau kesempatan

⁹ Dian Mariyana et al., *Loc.Cit.*

berbagi ilmu dengan guru lain. Hal ini memotivasi mereka untuk terus berkreasi dan mencari cara terbaik dalam mengajar.

Yang tak kalah penting, kepala sekolah membangun budaya kolaborasi di antara guru. Dengan adanya diskusi rutin dan kerja sama, mereka bisa saling bertukar ide dan menemukan solusi terbaik untuk pembelajaran di kelas. Selain itu, guru juga diberikan keleluasaan untuk menyesuaikan kurikulum agar lebih relevan dengan kehidupan sehari-hari siswa, sehingga mereka lebih terlibat dalam proses belajar.

Singkatnya, kepala sekolah mendorong inovasi dengan memberi dukungan, pelatihan, fasilitas, apresiasi, dan lingkungan yang kondusif. Dengan pendekatan ini, guru merasa lebih termotivasi untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan bermakna bagi siswa. Penelitian oleh Winiharti dkk menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan, lokakarya, dan sertifikasi guru.¹⁰

Secara keseluruhan, kepala sekolah berperan aktif dalam mendorong inovasi dengan memberikan dukungan, fasilitas, dan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk terus berkembang. Dengan adanya kebebasan dalam mengajar, pelatihan yang mendukung, apresiasi atas usaha guru, serta budaya kolaborasi yang kuat, guru lebih terdorong untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan efektif bagi siswa.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun kepala sekolah telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pelatihan, observasi kelas, dan pemberian penghargaan, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Banyak strategi yang diterapkan sudah sesuai dengan teori manajemen pendidikan, namun tantangan di lapangan, seperti kurangnya tindak lanjut dan perbedaan persepsi antara kepala sekolah dan guru, menghambat efektivitasnya.

Kunci utama dalam peningkatan kinerja guru adalah penggunaan pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dalam pengajaran. Penghargaan yang diberikan kepada guru juga berperan penting dalam memotivasi mereka.

Ke depan, penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang lebih mendalam yang mempengaruhi keberhasilan strategi kepala sekolah. Penelitian selanjutnya juga dapat melihat bagaimana teknologi dan inovasi pengajaran dapat meningkatkan kinerja guru, serta menciptakan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

¹⁰ Katerina Winiharti et al., *Loc.Cit.*

DAFTAR PUSTAKA

“Hasil wawancara dengan kepala sekolah Al-Hikmah tentang peran kepala sekolah”. Bandar Lampung, 2025.

Afni, W. Y., Nugroho, A. S., & Sholihin, M. (2022). PENGEMBANGAN PROGRAM TAHFIDZUL QUR’AN OLEH KEPALA SEKOLAH SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG. *Ta'lim*, 4(2).

Lastari, D. (2022). MOTIVASI EKSTRINSIK PESERTA DIDIK DALAM MELAKSANAKAN IBADAH SHALAT DI SMK AL-FAJAR KASUI. *Ta'lim*, 4(2).

Lusiana, Sri et al. “Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Center of Economic Students Journal*. Vol. 6 No. 2 (2023), h. 185–98. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>.

Mariyana, Dian et al. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri”. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*. Vol. 5 No. 2 (2024), h. 570–81. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.344>.

Nugroho, A. S., & Citra, N. M. (2024). Penanaman Nilai–Nilai Pendidikan Karakter Pada Siswa Melalui Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Muhammadiyah Way Sulan Kabupaten Lampung Selatan. *Ta'lim*, 6(1).

Nugroho, A. S., & Sholihin, M. (2024). PERAN WALI KELAS SEBAGAI FASILITATOR DAN MEDIATOR DALAM PENGENTASAN BULLYING DI SDN 1 KARANG MARITIM BANDAR LAMPUNG. *Ta'lim*, 6(1).

Nugroho, A. S., Bayar, M., & Huwaina, M. (2022). Implikasi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Pengembangan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 22-33.

Saputri, R. O., Huwaina, M., & Nugroho, A. S. (2023). PEMBENTUKAN KARAKTER KEJUJURAN KELAS V SDN 52 GEDONG TATAAN OLEH GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Ta'lim*, 5(2), 49-59.

Winiharti, Katerina et al. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Santo Bellarminus Bekasi”. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol. 4 (2022), h. 13146–53.