Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 1, February 2026, P. 713-723
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.18608130

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta

The Principal's Strategy in Improving Teachers' Teaching Performance at RA Hidayatul Khoir Purwakarta

Enung Nurlaela
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto
Email: nurlaelasyadiah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan dampak dari strategi tersebut di RA Hidayatul Khoir Purwakarta. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Kinerja guru yang optimal sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru meliputi: pemberian motivasi melalui pendekatan emosional dan struktural, mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan workshop untuk peningkatan kompetensi, melakukan supervisi dan evaluasi berkala, studi banding ke sekolah lain yang lebih maju, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru berprestasi, serta menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Dampak dari strategi tersebut adalah meningkatnya motivasi kerja guru, profesionalisme guru dalam mengajar, prestasi akademik dan non-akademik siswa, serta terciptanya budaya kerja yang positif di sekolah. Kepala sekolah juga memberikan keteladanan langsung dengan aktif mengisi kekosongan guru dan hadir setiap hari untuk mengkondisikan sekolah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, motivatif, dan keteladanan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

Kata Kunci: *Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Pendidikan*

Abstract

This study aims to analyze the principal's strategy in improving teachers' teaching performance and the impact of this strategy at RA Hidayatul Khoir Purwakarta. The principal's leadership plays a central role in guiding and developing teacher professionalism. Optimal teacher performance significantly determines the quality of learning and the achievement of educational goals. This study employed a qualitative approach with a case study method. Data collection was conducted through observation, in-depth interviews with the principal and teachers, and documentation. Data analysis used the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was tested through source triangulation and technique triangulation. The research findings indicate that the principal's strategies in improving teachers' teaching performance include: providing motivation through emotional and structural approaches, involving teachers in training and workshops to enhance competence, conducting regular supervision and evaluation, conducting benchmarking visits to more advanced schools, creating a conducive and comfortable work environment, providing rewards and recognition to high-performing teachers, and implementing participatory leadership by involving teachers in decision-making. The impact of these strategies includes increased teacher work motivation, teacher professionalism in teaching, students' academic and non-academic achievements, and the creation of a positive work culture in the school. The principal also provides direct role modeling by actively filling in for absent teachers and being present daily to manage the school. This research concludes that participatory, motivational, and exemplary leadership strategies of school principals are highly effective in improving teachers' teaching performance.

Keywords: *Principal's Strategy, Teacher Performance, Work Motivation, Educational Leadership*

Article Info
Received date: 22 January 2026 Revised date: 29 January 2026 Accepted date: 5 February 2026

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi pembangunan bangsa yang berperan strategis dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas. Sebagai proses pemberdayaan dan pembudayaan, pendidikan tidak hanya berfungsi mencerdaskan bangsa sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945, tetapi juga bertugas mengembangkan kepribadian manusia yang kreatif, mandiri, dan mampu membangun diri serta masyarakat (Tilaar, 2010). Dalam konteks ini, pendidikan menjadi kunci utama dalam transformasi sosial dan peningkatan daya saing bangsa di era globalisasi yang penuh tantangan.

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sistem pendidikan yang berkualitas. Meskipun memiliki jumlah guru yang sangat banyak tersebar di seluruh nusantara, realitas menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Berbagai kajian dan evaluasi pendidikan nasional mengindikasikan adanya kesenjangan antara kuantitas dan kualitas tenaga pendidik. Padahal, semua komponen dalam proses pembelajaran seperti kurikulum, materi ajar, media pembelajaran, sarana dan prasarana tidak akan memberikan dampak maksimal tanpa kehadiran guru yang profesional dan berkinerja tinggi (Pandoyo & Wuradji, 2015).

Guru sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Mereka tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga bertanggung jawab membentuk karakter, mengembangkan potensi, dan mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam mengukur kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru yang rendah akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian hasil belajar siswa (Wibowo, 2014).

Dalam konteks peningkatan kinerja guru, peran kepala sekolah menjadi faktor determinan yang tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di tingkat satuan pendidikan memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola sumber daya sekolah, termasuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memotivasi guru untuk bekerja lebih baik, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran (Fathorrazi, 2017).

Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan memerlukan kepemimpinan yang visioner dan transformatif. Kepala sekolah harus mampu mengelola berbagai aspek manajemen sekolah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Lebih dari itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam memberdayakan guru, membangun komunikasi yang efektif, menciptakan budaya kerja yang positif, serta mengembangkan strategi-strategi inovatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya (Wahjosumidjo, 2005).

Dalam literatur kepemimpinan pendidikan, disebutkan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu mengintegrasikan berbagai kompetensi kepemimpinan meliputi kompetensi manajerial, supervisi, kepribadian, sosial, dan kewirausahaan. Kepala sekolah harus mampu menjadi motor penggerak perubahan, inspirator bagi guru dan siswa, serta inovator dalam mengembangkan program-program sekolah yang berorientasi pada peningkatan mutu (Daryanto, 2011). Tanpa kepemimpinan yang kuat, sekolah akan kehilangan arah dan sulit mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, khususnya guru. Guru merupakan aset paling berharga dalam sebuah lembaga pendidikan. Kualitas guru akan sangat menentukan kualitas output pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dan terukur dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Strategi tersebut harus disesuaikan dengan konteks dan kondisi sekolah, karakteristik guru, serta kebutuhan siswa (Tatang, 2016).

Berbagai penelitian telah mengungkap pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan

kinerja guru. Studi yang dilakukan oleh Battilana et al. (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks sekolah. Kepala sekolah yang mampu menciptakan visi bersama, membangun kepercayaan, dan mengembangkan kemitraan yang baik dengan seluruh stakeholder akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pemahaman bersama tentang visi dan misi sekolah, membangun kepercayaan antara kepala sekolah dan guru, menciptakan kemitraan dengan pihak eksternal, serta membentuk suasana belajar yang kondusif (Mulyadi, 2015). Dalam praktiknya, komunikasi kepala sekolah mencakup berbagai aspek mulai dari struktur dan fungsi organisasi, hubungan antarmanusia, proses pengorganisasian, hingga pengembangan budaya organisasi (Naway, 2017).

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mengembangkan berbagai strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu menjawab tantangan pendidikan kontemporer yang semakin kompleks. Kepala sekolah perlu memiliki fleksibilitas dalam menerapkan berbagai pendekatan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi (Afkarina, 2018).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi kepada guru akan menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Motivasi dapat diberikan melalui berbagai cara, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Pendekatan motivasi intrinsik meliputi pengembangan profesional, pemberian kepercayaan dan tanggung jawab, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung aktualisasi diri. Sementara motivasi ekstrinsik dapat berupa pemberian penghargaan, insentif, maupun pengakuan terhadap prestasi guru (Imron, 2011).

Supervisi akademik merupakan salah satu tugas penting kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui supervisi yang terencana dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam proses pembelajaran, memberikan umpan balik konstruktif, serta membantu guru mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Supervisi yang efektif bukan bersifat menghakimi tetapi lebih kepada pembinaan dan pengembangan profesional guru (Tatang, 2016).

RA Hidayatul Khoir Purwakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan anak usia dini memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai lembaga yang relatif baru, RA Hidayatul Khoir harus bekerja keras membangun reputasi dan kepercayaan masyarakat. Kepala sekolah RA Hidayatul Khoir menyadari bahwa kunci keberhasilan sekolah terletak pada kualitas guru. Oleh karena itu, berbagai strategi telah dikembangkan dan diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa fenomena menarik di RA Hidayatul Khoir Purwakarta. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dengan melibatkan guru dalam berbagai pengambilan keputusan. Komunikasi yang terbangun bersifat dua arah, terbuka, dan kekeluargaan. Kepala sekolah juga menunjukkan keteladanan dengan hadir setiap hari di sekolah dan bahkan aktif mengisi kekosongan jam mengajar ketika ada guru yang berhalangan hadir. Praktik-praktik kepemimpinan ini menarik untuk dikaji lebih mendalam guna memahami strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Beberapa indikator menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah di RA Hidayatul Khoir memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Guru-guru menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, antusiasme dalam mengajar, serta kreativitas dalam mengembangkan metode pembelajaran. Prestasi siswa baik akademik maupun non-akademik juga mengalami peningkatan. Fenomena ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Penelitian ini menjadi penting mengingat masih terbatasnya kajian empiris tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di tingkat pendidikan anak usia dini. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji aspek-aspek parsial seperti gaya kepemimpinan, supervisi, atau motivasi secara terpisah. Penelitian ini berupaya mengkaji secara komprehensif berbagai strategi yang diterapkan kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para kepala sekolah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif. Best practices yang ditemukan di RA Hidayatul Khoir dapat menjadi model atau referensi bagi sekolah lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian mendalam tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai strategi yang diterapkan, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi strategi, serta dampak yang dihasilkan dari penerapan strategi tersebut terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan utama: *Pertama*, Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta?. *Kedua*, Bagaimana implikasi (dampak) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks natural dan kompleks. Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara intensif suatu kasus tertentu dalam batasan waktu dan tempat yang jelas (Creswell, 2007). Dalam penelitian ini, kasus yang dikaji adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta.

Penelitian dilaksanakan di RA Hidayatul Khoir Purwakarta yang beralamat di Kampung Cianting RT/RW 014/004, Desa Cianting, Kecamatan Sukatani, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa RA Hidayatul Khoir merupakan lembaga pendidikan yang relatif baru namun menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, kepala sekolah RA Hidayatul Khoir dikenal memiliki strategi kepemimpinan yang efektif dalam membina dan mengembangkan kinerja guru.

Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru-guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta. Kepala sekolah, Ibu Yoyoh Khoeriyah, M.Pd, menjadi informan kunci yang memberikan informasi tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan. Sementara guru-guru menjadi informan yang memberikan perspektif tentang implementasi strategi kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja mengajar. Total terdapat 5 guru yang menjadi informan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah, interaksi antara kepala sekolah dengan guru, serta implementasi berbagai strategi dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Observasi dilakukan secara partisipatif moderat dimana peneliti hadir di lokasi penelitian tetapi tidak terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati (Sugiyono, 2015).

Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Wawancara dilakukan secara individual dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi tentang strategi kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja mengajar, serta dampak dari strategi yang diterapkan. Wawancara dilakukan dalam suasana yang informal dan kekeluargaan untuk menciptakan

keterbukaan informan dalam memberikan informasi (Hermawan & Musthaafa, 2018).

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti profil sekolah, visi dan misi sekolah, program kerja kepala sekolah, catatan rapat, hasil supervisi, data prestasi siswa, serta foto-foto kegiatan. Dokumentasi ini berfungsi sebagai data pendukung yang memperkuat temuan dari observasi dan wawancara (Amir Hamzah, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Ghony & Almanshur, 2012). Reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan membuang data yang tidak relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif, tabel, dan bagan untuk memudahkan pemahaman terhadap fenomena yang dikaji. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap mulai dari kesimpulan sementara yang masih bersifat tentatif hingga kesimpulan final yang didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten.

Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yaitu kepala sekolah dan beberapa guru. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Yusuf, 2019). Selain itu, peneliti juga melakukan ketekunan pengamatan dan perpanjangan waktu penelitian untuk memastikan kredibilitas data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RA Hidayatul Khoir Purwakarta, ditemukan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi komprehensif dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Strategi-strategi tersebut tidak berdiri sendiri tetapi saling terintegrasi membentuk sistem kepemimpinan yang holistik dan efektif.

Pemberian Motivasi Melalui Pendekatan Emosional dan Struktural

Strategi pertama yang diterapkan kepala sekolah adalah pemberian motivasi kepada guru melalui dua pendekatan yaitu emosional dan struktural. Pendekatan emosional dilakukan dengan membangun hubungan yang dekat dan kekeluargaan dengan seluruh guru. Kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang nyaman dimana guru merasa dihargai, didengarkan, dan menjadi bagian penting dari organisasi sekolah. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Uno, 2014).

Dalam wawancara dengan kepala sekolah, beliau menyatakan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman merupakan prioritas utama. Beliau berupaya agar seluruh warga sekolah merasa memiliki terhadap lembaga sehingga mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Sementara pendekatan struktural dilakukan melalui penetapan sistem reward dan punishment yang jelas dan konsisten. Guru yang menunjukkan kinerja baik dan dedikasi tinggi diberikan apresiasi dalam bentuk pujian di forum rapat, sertifikat penghargaan, maupun kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Sebaliknya, guru yang melanggar aturan atau menunjukkan kinerja rendah diberikan teguran dan sanksi yang bersifat mendidik. Sistem ini menciptakan akuntabilitas dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya (Rivai, 2014).

Mengikutsertakan Guru dalam Pelatihan dan Workshop

Strategi kedua adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai program pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi. Kepala sekolah menyadari bahwa kompetensi guru harus terus

dikembangkan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, secara berkala guru dikirim untuk mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun lembaga lain (Alfiandrizal et al., 2023).

Kepala sekolah juga mengadakan workshop internal dimana guru-guru berbagi best practices dan saling belajar satu sama lain. Forum ini menjadi wadah kolaborasi dan pengembangan profesional guru yang berkelanjutan. Guru-guru didorong untuk terus berinovasi dan berkreativitas dalam mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Melakukan Supervisi dan Evaluasi Berkala

Supervisi akademik dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah. Supervisi dilakukan minimal satu kali dalam sebulan untuk setiap guru. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam proses pembelajaran, memberikan umpan balik konstruktif, serta membantu guru menyusun rencana perbaikan (Tatang, 2016).

Supervisi yang dilakukan bersifat kolaboratif dan kolegial, bukan inspektif. Kepala sekolah memposisikan diri sebagai mitra guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Setelah supervisi, dilakukan diskusi reflektif dimana guru dan kepala sekolah bersama-sama menganalisis pembelajaran dan merumuskan strategi perbaikan.

Evaluasi dilakukan setiap bulan melalui rapat evaluasi guru. Dalam rapat ini, berbagai aspek kegiatan sekolah dibahas termasuk proses pembelajaran, pencapaian siswa, kendala yang dihadapi, serta solusi yang dapat dilakukan. Rapat evaluasi ini menjadi forum komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Studi Banding ke Sekolah Lain

Kepala sekolah juga mengadakan program studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih maju. RA Hidayatul Khoir telah melakukan studi banding ke RA Hidayatul Mubtadiin Purwakarta yang dikenal memiliki kualitas pendidikan yang baik. Melalui studi banding, guru dapat melihat langsung praktik-praktik terbaik yang diterapkan di sekolah lain dan mengadopsinya sesuai dengan konteks sekolah sendiri.

Studi banding memberikan wawasan baru bagi guru tentang berbagai inovasi pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun pengembangan kreativitas siswa. Pengalaman ini menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelasnya masing-masing.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi guru. Hal ini dilakukan dengan membangun komunikasi yang terbuka, menghargai setiap pendapat guru, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Kepala sekolah menerapkan prinsip kesetaraan dimana tidak ada perbedaan perlakuan terhadap semua guru (Mulyadi, 2015).

Budaya organisasi yang dikembangkan adalah budaya kekeluargaan dimana semua warga sekolah saling mendukung, membantu, dan berbagi. Ketika ada guru yang menghadapi kesulitan, guru lain dan kepala sekolah siap membantu mencari solusi. Iklim kerja yang positif ini sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Memberikan Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan diberikan kepada guru yang menunjukkan prestasi baik dalam bentuk kinerja mengajar maupun pembimbingan siswa. Penghargaan tidak selalu dalam bentuk materi tetapi bisa berupa pujian, pengakuan publik, sertifikat, maupun kesempatan untuk mengikuti kegiatan tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan apresiasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru (Uno, 2014).

Guru-guru menyatakan bahwa mereka merasa dihargai ketika kepala sekolah memberikan pujian atas kerja keras mereka. Apresiasi ini mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik

dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Menerapkan Kepemimpinan Partisipatif

Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dalam berbagai pengambilan keputusan. Setiap keputusan penting yang berkaitan dengan sekolah selalu didiskusikan terlebih dahulu dengan seluruh guru. Kepala sekolah mendengarkan masukan dan saran dari guru sebelum mengambil keputusan final (Wahjosumidjo, 2005).

Kepemimpinan partisipatif ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah. Guru tidak merasa hanya sebagai pelaksana tetapi juga sebagai bagian dari tim manajemen yang ikut menentukan arah dan kebijakan sekolah. Hal ini meningkatkan komitmen dan dedikasi guru terhadap sekolah.

Keteladanan Langsung

Strategi yang sangat efektif yang diterapkan kepala sekolah adalah memberikan keteladanan langsung. Kepala sekolah selalu hadir setiap hari di sekolah bahkan seringkali datang lebih awal dari guru. Ketika ada guru yang berhalangan hadir, kepala sekolah tidak segan untuk mengisi kekosongan jam mengajar sehingga siswa tetap terlayani dengan baik (Daryanto, 2011).

Keteladanan ini memberikan dampak psikologis yang kuat bagi guru. Mereka merasa malu jika datang terlambat atau tidak disiplin karena melihat kepala sekolah yang begitu dedikasi terhadap sekolah. Keteladanan terbukti lebih efektif dalam membentuk perilaku dibandingkan dengan perintah atau aturan formal.

Dampak Strategi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru

Implementasi berbagai strategi kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta. Dampak-dampak tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Dampak paling nyata dari strategi kepala sekolah adalah meningkatnya motivasi kerja guru. Guru-guru menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar. Mereka datang tepat waktu, mempersiapkan pembelajaran dengan baik, dan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Motivasi intrinsik guru meningkat karena merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Uno, 2014).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, mereka menyatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam memberikan motivasi sangat efektif. Mereka merasa termotivasi untuk menjadi guru yang lebih profesional karena mendapat dukungan penuh dari kepala sekolah baik dalam bentuk pelatihan, bimbingan, maupun apresiasi.

Peningkatan Profesionalisme Guru dalam Mengajar

Guru-guru menunjukkan peningkatan dalam profesionalisme mengajar. Mereka lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, lebih terampil dalam mengelola kelas, dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa. Program supervisi dan pelatihan yang rutin membantu guru terus mengupdate pengetahuan dan keterampilan mengajarnya (Alfiandrizal et al., 2023).

Guru-guru juga lebih berani berinovasi dalam pembelajaran. Mereka mengembangkan berbagai aktivitas pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi siswa seperti pembelajaran berbasis proyek, penggunaan media kreatif, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Inovasi-inovasi ini memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Peningkatan Prestasi Akademik dan Non-Akademik Siswa

Peningkatan kinerja guru berdampak langsung pada prestasi siswa. Prestasi akademik siswa meningkat yang ditunjukkan dari hasil evaluasi pembelajaran yang semakin baik. Siswa juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam berbagai aspek perkembangan seperti kognitif, bahasa, motorik, sosial-emosional, dan moral-spiritual.

Prestasi non-akademik juga mengalami peningkatan. Siswa-siswa RA Hidayatul Khoir berhasil meraih berbagai prestasi dalam kompetisi dan lomba baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Prestasi-prestasi ini menjadi bukti bahwa kualitas pembelajaran yang dilakukan guru semakin meningkat.

Terciptanya Budaya Kerja yang Positif

Strategi kepemimpinan yang diterapkan berhasil menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah. Budaya kolaborasi, saling mendukung, dan berbagi menjadi ciri khas RA Hidayatul Khoir. Guru-guru bekerja sebagai tim yang solid, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, dan berbagi praktik terbaik dalam pembelajaran (Mulyadi, 2015).

Budaya disiplin juga terbangun dengan baik. Guru-guru menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas. Budaya inovasi juga berkembang dimana guru-guru terdorong untuk terus mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran demi kemajuan siswa.

Peningkatan Kepercayaan Masyarakat

Kinerja guru yang meningkat dan prestasi siswa yang gemilang berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap RA Hidayatul Khoir. Meskipun merupakan lembaga yang relatif baru, RA Hidayatul Khoir berhasil menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anak mereka. Jumlah siswa terus meningkat setiap tahunnya yang menunjukkan bahwa masyarakat mengapresiasi kualitas pendidikan yang diberikan.

Kepercayaan masyarakat ini menjadi modal penting bagi keberlanjutan dan pengembangan sekolah. Dengan dukungan masyarakat yang kuat, RA Hidayatul Khoir dapat terus meningkatkan kualitas dan mengembangkan berbagai program inovatif untuk kemajuan pendidikan.

Peningkatan Komitmen dan Loyalitas Guru

Guru-guru menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Mereka tidak hanya menjalankan tugas sebatas kewajiban tetapi dengan sepenuh hati dan penuh dedikasi. Tingkat turnover guru sangat rendah yang menunjukkan bahwa guru betah dan puas bekerja di RA Hidayatul Khoir (Rivai, 2014).

Komitmen guru terhadap visi dan misi sekolah juga sangat kuat. Mereka memahami dan mengimplementasikan visi misi dalam setiap aktivitas pembelajaran. Guru-guru merasa menjadi bagian dari keluarga besar RA Hidayatul Khoir dan berkontribusi aktif dalam setiap program sekolah.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta bersifat komprehensif dan multidimensional. Strategi-strategi yang diterapkan tidak berdiri sendiri tetapi saling terkait dan terintegrasi membentuk sistem kepemimpinan yang holistik. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mentransformasi organisasi melalui visi yang jelas, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap pengikutnya (Northouse, 2017).

Strategi pemberian motivasi yang diterapkan kepala sekolah mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang teori motivasi. Kombinasi antara pendekatan emosional dan struktural menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami bahwa motivasi tidak hanya terkait dengan faktor ekstrinsik seperti reward dan punishment, tetapi juga faktor intrinsik seperti kebutuhan akan pengakuan, prestasi, dan aktualisasi diri. Pendekatan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa manusia memiliki berbagai tingkatan kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Uno, 2014).

Penerapan supervisi dan evaluasi berkala menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Supervisi yang bersifat kolaboratif dan kolegial menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Hal ini berbeda

dengan supervisi tradisional yang bersifat inspektif dan seringkali menciptakan kecemasan bagi guru. Pendekatan supervisi kolaboratif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru karena menciptakan hubungan yang setara dan saling menghormati antara supervisor dan guru (Tatang, 2016).

Program studi banding merupakan strategi yang sangat efektif dalam membuka wawasan guru tentang praktik-praktik terbaik di bidang pendidikan. Melalui studi banding, guru tidak hanya mendapat pengetahuan teoretis tetapi juga dapat melihat langsung implementasi praktis di lapangan. Pengalaman ini menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi guru untuk mengadopsi inovasi-inovasi yang relevan dengan konteks sekolahnya.

Kepemimpinan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah mencerminkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan inklusif. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang disesuaikan dengan tingkat kematangan pengikut. Guru-guru di RA Hidayatul Khoir memiliki tingkat kematangan yang cukup tinggi sehingga gaya kepemimpinan partisipatif menjadi sangat tepat (Thoha, 1995).

Keteladanan yang ditunjukkan kepala sekolah merupakan bentuk kepemimpinan transformasional yang sangat efektif. Teori pembelajaran sosial Bandura menyatakan bahwa manusia belajar melalui observasi dan modeling. Ketika kepala sekolah menunjukkan dedikasi, disiplin, dan profesionalisme, guru-guru akan mengobservasi perilaku tersebut dan cenderung menirunya. Keteladanan terbukti lebih efektif dalam membentuk perilaku dibandingkan dengan instruksi verbal atau aturan formal (Makuwimbang, 2012).

Dampak dari strategi kepemimpinan yang diterapkan sangat signifikan tidak hanya terhadap kinerja guru tetapi juga terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Peningkatan motivasi dan profesionalisme guru berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan (Wahjosumidjo, 2005).

Terciptanya budaya kerja yang positif merupakan aset tak ternilai bagi sebuah organisasi pendidikan. Budaya organisasi yang kuat menjadi perekat yang menyatukan seluruh warga sekolah dalam mencapai visi dan misi. Budaya kolaborasi, inovasi, dan excellence yang terbangun di RA Hidayatul Khoir menjadi fondasi bagi keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan (Helmawati, 2014).

Peningkatan kepercayaan masyarakat menunjukkan bahwa kualitas pendidikan yang baik akan mendapat apresiasi dan dukungan dari stakeholder. Kepercayaan masyarakat ini menjadi modal sosial yang sangat penting bagi pengembangan sekolah. Dengan dukungan masyarakat yang kuat, sekolah dapat mengembangkan berbagai program inovatif dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan integrasi berbagai pendekatan dan strategi yang disesuaikan dengan konteks dan karakteristik organisasi. Tidak ada satu strategi tunggal yang dapat menjamin keberhasilan, tetapi kombinasi berbagai strategi yang saling memperkuat akan menghasilkan dampak yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di RA Hidayatul Khoir Purwakarta bersifat komprehensif dan multidimensional meliputi pemberian motivasi melalui pendekatan emosional dan struktural, mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan workshop, melakukan supervisi dan evaluasi berkala, studi banding ke sekolah lain, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan apresiasi, menerapkan kepemimpinan partisipatif, serta memberikan keteladanan langsung.

Dampak dari strategi kepemimpinan tersebut sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru yang meliputi peningkatan motivasi kerja guru, peningkatan profesionalisme guru dalam mengajar, peningkatan prestasi akademik dan non-akademik siswa, terciptanya budaya kerja yang positif, peningkatan kepercayaan masyarakat, serta peningkatan komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah. Strategi kepemimpinan yang partisipatif, motivatif, dan keteladanan terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah terus mengembangkan variasi strategi kepemimpinan yang adaptif sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan tantangan pendidikan. Program-program yang telah berjalan baik seperti supervisi, pelatihan, dan studi banding perlu dipertahankan dan ditingkatkan intensitasnya. Kepala sekolah juga perlu terus menjadi teladan dalam kedisiplinan, profesionalisme, dan dedikasi terhadap pendidikan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji aspek-aspek lain dari kepemimpinan pendidikan seperti peran kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum, manajemen keuangan, atau kemitraan dengan stakeholder.

REFERENSI

Afkarina, N. I. (2018). Strategi komunikasi humas dalam membentuk public opinion lembaga pendidikan. Jurnal Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 2(1), 50–63.

Alfiandrizal, Alfiandrizal, et al. (2023). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTS Negeri 2 Agam. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(2), 14386-14397.

Amir Hamzah. (2019). Metode penelitian kualitatif. Junrejo: Literasi Nusantara.

Battilana, J., Gilmartin, M., Sengul, M., Pache, A.-C., & Alexander, J. A. (2010). Leadership competencies for implementing planned organizational change. The Leadership Quarterly, 21(3), 422–438.

Creswell, J. (2007). Qualitative inquiry and research design. California: SAGE Publications.

Daryanto. (2011). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.

Fathorrazi, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi dan pengembangan kurikulum 2013. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 56–63.

Ghony, D., & Almanshur, F. (2012). Metodologi penelitian kualitatif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Helmawati. (2014). Meningkatkan kinerja kepala sekolah/madrasah melalui managerial skills. Jakarta: Rineka Cipta.

Hermawan, A., & Musthaafa, I. (2018). Metodologi penelitian bahasa Arab konsep dasar strategi metode teknik. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Imron, A. (2011). Supervisi pembelajaran tingkat satuan pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Makuwimbang, J. H. (2012). Kepemimpinan pendidikan yang bermutu. Bandung: Alfabeta.

Mulyadi. (2015). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: RajawaliPress.

Naway, F. A. (2017). Komunikasi & organisasi pendidikan. Gorontalo: Ideas Publishing.

Northouse, P. G. (2017). Kepemimpinan: Teori dan praktik (6th ed.). Jakarta Barat: Indeks.

Pandoyo, R., & Wuradji, W. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, komite sekolah terhadap keefektifan SDN Se-Kecamatan Mlati. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 250-263.

Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi kedua). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Tatang, S. (2016). Supervisi pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

Thoha, M. (1995). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Rajawali.

Tilaar, H.A.R. (2010). Paradigma baru pendidikan nasional. Jakarta: Rineka Cipta.

Uno, H. B. (2014). Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2005). Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, W. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yusuf, A. M. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.