

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS EXPGA UNIVA Medan

Abdul Fattah Nasution¹, Lutfiah Malaya Alfa², Filza Alyani³, Dhea Puspita⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

e-mail: abdulfattahnasution@uinsu.ac.id¹, luthfimalaya12@gmail.com²,
filzaalyani2004@gmail.com³, deap5451@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTS EXPGA UNIVA Medan, serta mengevaluasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas implementasi strategi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian mencakup kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang relevan. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi terintegrasi, seperti pembinaan rutin melalui pertemuan reflektif, pelaksanaan supervisi akademik yang berorientasi pada perbaikan instruksional, pemberian motivasi melalui pendekatan personal dan kolektif, serta fasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Strategi ini mencerminkan pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan EMASLIM yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan institusi. Adapun faktor pendukung dalam pelaksanaan strategi tersebut meliputi tingginya komitmen guru dalam mengembangkan diri, partisipasi aktif komite sekolah, serta budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah. Sementara itu, faktor penghambatnya meliputi keterbatasan fasilitas pembelajaran, beban administratif guru, dan alokasi waktu yang kurang memadai untuk kegiatan pengembangan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan strategis kepala sekolah memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika pendidikan. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan lain dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan..

Kata kunci: *Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Pengembangan Profesional, Kepemimpinan Pendidikan.*

Abstract

This study aims to identify and analyze the strategies implemented by the principal in an effort to improve teacher performance at MTS EXPGA UNIVA Medan, as well as to evaluate the factors that support and inhibit the effectiveness of the implementation of these strategies. This study uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The subjects of the study included principals, teachers, and relevant education personnel. The findings of the study indicate that the principal implemented various integrated strategies, such as routine coaching through reflective meetings, implementation of academic supervision oriented towards instructional improvement, providing motivation through personal and collective approaches, and facilitating training and professional development of teachers on an ongoing basis. This strategy reflects the implementation of EMASLIM's leadership functions that are effective and responsive to the needs of the institution. The supporting factors in implementing the strategy include the high commitment of teachers in developing themselves, active participation of the school committee, and a collaborative work culture in the school environment. Meanwhile, the inhibiting factors include limited learning facilities, teacher administrative burdens, and inadequate time allocation for development activities. Overall, this study confirms that the strategic leadership of the principal plays a central role in creating a professional, innovative, and adaptive work environment to the

dynamics of education. The implications of the results of this study can be a reference for other educational institutions in formulating policies to improve sustainable teacher performance.

Keywords : *Principal Strategy, Teacher Performance, Academic Supervision, Professional Development, Educational Leadership.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang kompeten bukan hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengelola kelas secara efektif, menerapkan strategi pembelajaran yang variatif, serta membangun hubungan interpersonal yang positif dengan peserta didik. Kompetensi tersebut menjadi fondasi tercapainya proses pembelajaran yang bermakna, aktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan agen pembelajaran dan penggerak kualitas pendidikan.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai motor penggerak utama dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, terutama guru. Peran kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup fungsi kepemimpinan instruksional dan transformasional yang menuntut keterampilan dalam membimbing, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja guru. Kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengembangkan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, serta memastikan tersedianya dukungan yang memadai bagi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (Mulyasa, 2014; Wahyuni, 2013).

Namun, dalam praktiknya, upaya peningkatan kinerja guru dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks. Di antaranya adalah rendahnya motivasi intrinsik guru, keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, serta minimnya fasilitas dan sarana pendukung pembelajaran. Beberapa guru menunjukkan resistensi terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi tuntutan digitalisasi dan inovasi pembelajaran. Situasi ini diperparah dengan beban administrasi yang tinggi, yang seringkali mengalihkan fokus guru dari aktivitas pengajaran yang substansial.

Dengan demikian, kepala sekolah dituntut untuk merancang dan menerapkan strategi yang tepat, efektif, dan kontekstual dalam menjawab tantangan tersebut. Strategi tersebut dapat berupa peningkatan supervisi akademik, penguatan pelatihan berbasis kebutuhan, pemberdayaan komunitas belajar guru, serta pendekatan motivasional yang humanis. Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah di MTS EXPGA UNIVA Medan mengaktualisasikan strategi-strategi tersebut dalam praktik nyata, serta sejauh mana strategi tersebut mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi kepala sekolah dalam membina guru berdampak terhadap peningkatan kinerja guru di MTS EXPGA UNIVA Medan. Penelitian dilaksanakan di MTS EXPGA UNIVA Medan. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang relevan dengan proses supervisi akademik dan pembinaan profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru merupakan indikator kunci keberhasilan institusi pendidikan dan sangat menentukan kualitas proses serta hasil pembelajaran. Kinerja ini mencakup empat dimensi utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kinerja optimal akan menunjukkan kemampuan dalam merancang pembelajaran yang sistematis, menyampaikan materi secara interaktif, mengevaluasi hasil belajar secara objektif, serta terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan refleksi diri. Menurut Wahyudi (2012), dimensi tersebut

mencerminkan tingkat efektivitas guru dalam melaksanakan peran sebagai pendidik dan fasilitator belajar.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama: internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas profesi. Sementara faktor eksternal melibatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dukungan fasilitas pembelajaran, serta sistem penghargaan yang berlaku di institusi. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran sentral sebagai aktor yang mampu mengintervensi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kedua faktor tersebut. Kepemimpinan yang visioner, suportif, dan kolaboratif dari kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah idealnya menjalankan peran strategis sebagaimana tercermin dalam akronim EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator). Kepala sekolah yang efektif akan mampu membina guru melalui pendekatan edukatif dan inspiratif, mengelola sumber daya sekolah secara efisien, serta membangun budaya organisasi yang produktif. Salah satu bentuk implementasi peran tersebut adalah melalui strategi supervisi akademik yang sistematis, pelatihan guru berdasarkan kebutuhan aktual, pemberdayaan guru dalam forum pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi secara berkala untuk mempertahankan semangat kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di MTS EXPGA UNIVA Medan telah menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten. Pembinaan dilakukan secara berkala dalam bentuk rapat evaluasi, diskusi pedagogik, serta observasi pembelajaran yang ditindaklanjuti dengan refleksi dan umpan balik. Strategi ini membentuk pola kerja reflektif dan kolaboratif di kalangan guru. Selain itu, supervisi akademik yang intensif juga membantu guru untuk memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing, sekaligus memperbaiki metode pembelajaran yang digunakan.

Strategi lainnya adalah pemberian motivasi melalui pendekatan personal dan kolektif, seperti apresiasi di forum sekolah atau pemberian tugas-tugas pengembangan. Di samping itu, pengembangan profesional dilakukan melalui pelatihan internal maupun eksternal, termasuk pelatihan berbasis teknologi informasi dan media pembelajaran interaktif.

Namun demikian, strategi-strategi tersebut tidak lepas dari berbagai tantangan. Keterbatasan media pembelajaran, terutama teknologi yang memadai, menjadi kendala dalam inovasi pembelajaran. Selain itu, beban administrasi guru yang cukup tinggi sering kali mengurangi fokus mereka pada pengembangan instruksional. Waktu yang terbatas juga menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan.

Meskipun menghadapi kendala, strategi kepala sekolah telah menunjukkan dampak positif terhadap keterlibatan guru dalam pengembangan pembelajaran. Guru menjadi lebih aktif dalam merancang perangkat ajar, mencoba pendekatan baru, dan berbagi praktik baik dengan rekan sejawat. Hal ini mencerminkan terbentuknya kultur profesional yang kuat dan responsif terhadap tuntutan pendidikan abad ke-21.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTS EXPGA UNIVA Medan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan berbagai strategi yang sistematis dan kontekstual dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Strategi-strategi tersebut mencakup pembinaan berkala, supervisi akademik yang konstruktif, pemberian motivasi melalui pendekatan personal dan profesional, serta pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kapasitas guru secara berkelanjutan. Pendekatan yang diterapkan oleh kepala sekolah mencerminkan fungsi kepemimpinan yang komprehensif sebagaimana tercermin dalam konsep EMASLIM, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Keberhasilan implementasi strategi tersebut tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung penting, antara lain tingginya komitmen dan semangat guru dalam mengembangkan diri, adanya dukungan dari komite sekolah dan yayasan, serta terbangunnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan para guru. Kolaborasi yang harmonis antara pimpinan dan guru turut

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong tumbuhnya budaya belajar yang positif di lingkungan sekolah.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat sejumlah hambatan yang masih menghambat optimalisasi kinerja guru. Hambatan tersebut antara lain keterbatasan fasilitas dan sarana pembelajaran, beban administrasi guru yang tinggi, serta terbatasnya waktu untuk mengikuti pelatihan secara intensif. Oleh karena itu, diperlukan strategi adaptif dan inovatif dari kepala sekolah untuk mengatasi kendala tersebut, misalnya melalui pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan daring, delegasi tugas administratif secara efisien, serta penguatan kolaborasi antar guru dalam komunitas belajar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran strategis kepala sekolah dalam menciptakan sistem manajemen kinerja guru yang berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu memfasilitasi transformasi profesional guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan praktik kepemimpinan sekolah di lembaga pendidikan lain dengan karakteristik serupa

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). Pengertian dan indikator kinerja guru. Universitas Bina Nusantara.
- Barnawi, & Arifin. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. *Jurnal COLLASE*, IKIP Siliwangi.
- Depdiknas. (2007). Pedoman Kepala Sekolah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Kempa. (2015). Kinerja Guru dan Profesionalisme. Jakarta: CV Edupress.
- Mulyasa, E. (2014). Manajemen Kepala Sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohman, A. (2011). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Sanjaya, W. (2005). Strategi Pembelajaran. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahyuni, S. (2013). Manajemen Kinerja Guru. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi. (2012). Evaluasi Kinerja Guru dan Pengembangan Profesi. Surabaya: Graha Ilmu.