

**STRATEGI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI SMK TUT WURI HANDAYANI  
KOTA MAKASSAR**

**Sesilia<sup>1\*</sup>, Husain<sup>2</sup>, Muhammad Fahreza<sup>3</sup>**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Patempo<sup>1,2,3</sup>

Email: agustinasesilia99@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Tut Wuri Handayani, meliputi implementasi strategi, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang diterapkan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji bagaimana guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan subjek penelitian kepala sekolah dan guru. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah mencakup pembinaan kinerja melalui pendekatan persuasif dan kegiatan pengembangan profesional, supervisi klinis yang sistematis, pembinaan disiplin secara berkelanjutan, pemberian motivasi melalui hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk. Adapun hambatan yang dihadapi meliputi rendahnya respons sebagian guru, keterbatasan waktu supervisi, serta kurangnya kedisiplinan dan motivasi. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah melakukan perbaikan manajerial dan peningkatan pembinaan agar kinerja guru dapat optimal.

**Kata Kunci:** Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru, SMK Tut Wuri Handayani

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the principal's strategies for improving teacher performance at SMK Tut Wuri Handayani, including strategy implementation, obstacles encountered, and implemented solutions. Furthermore, this study examines how teachers plan, implement, and evaluate the learning process. The study employed a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation studies with the principal and teachers. Data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the principal's strategies include performance coaching through a persuasive approach and professional development activities, systematic clinical supervision, ongoing discipline coaching, motivation through harmonious working relationships, and various forms of rewards. Obstacles encountered included low responsiveness on the part of some teachers, limited supervision time, and a lack of discipline and motivation. To address these issues, the principal implemented managerial improvements and increased coaching to optimize teacher performance.*

**Keywords:** Principal Strategy, Teacher Performance, SMK Tut Wuri Handayani

## PENDAHULUAN

Secara umum pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara perorangan maupun lembaga untuk merancang masa depan setiap orang dengan mempertimbangkan semua aspek kehidupan manusia mulai dari aspek sosial, budaya, ekonomi, pendidikan politik dan agama sehingga konsep dan implementasinya harus benar-benar mempertimbangkan agar dapat tercapai sesuai harapan. Undang RI No. 20 tahun 2003, tentang Sistem pendidikan Nasional bahwa: Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, (Kemendikbudristek 2021).

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Guru yang profesional, kompeten, dan termotivasi akan berdampak positif terhadap hasil belajar siswa serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja guru masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan kurikulum, serta kurangnya dukungan manajerial dari pemimpin sekolah. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat penting dalam merancang dan menerapkan strategi-strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah tidak lagi hanya berfokus pada administratif semata, tetapi juga pada pembentukan iklim sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang meliputi supervisi akademik, motivasi kerja, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan bimbingan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Misalnya, kepala sekolah harus mampu merencanakan dan membimbing proses pembelajaran, serta menyediakan dukungan profesional bagi guru untuk menyusun rencana pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Selain itu, strategi kepemimpinan yang efektif sering kali mencakup pendekatan yang personal kepada guru, seperti pemberian motivasi, penguatan disiplin, dan contoh teladan yang dapat menumbuhkan budaya kerja yang produktif di lingkungan sekolah. Penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa strategi-strategi seperti pelatihan berkelanjutan, supervisi pembelajaran dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja profesional guru. Melalui strategi manajemen kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah berperan sebagai penggerak perubahan pendidikan yang tidak hanya memonitor kinerja, tetapi juga memberdayakan dan membangun kapasitas guru secara berkelanjutan (Wahjosumidjo 2018)

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi sekolah, tetapi juga sebagai motor penggerak perubahan dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui pendekatan-pendekatan manajerial yang lebih proaktif dan kolaboratif. Misalnya, kepala sekolah yang mampu merumuskan visi

dan misi sekolah dengan jelas, serta membangun iklim kerja yang kondusif, dapat mendorong guru untuk berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran. Strategi ini mencakup pembinaan kinerja, supervisi akademik, evaluasi berkelanjutan, serta komunikasi efektif dengan seluruh staf pengajar (Mulyasa, 2020)

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mengintegrasikan strategi-strategi kepemimpinan yang efektif untuk memaksimalkan kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan kualitas kepemimpinan di sekolah sebagai salah satu faktor kunci dalam menciptakan transformasi pendidikan yang berkelanjutan (Hartati 2025)

Berdasarkan data yang ditemukan dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum sepenuhnya dilakukan secara maksimal. Contohnya, dalam pelaksanaan pembelajaran dimana guru masih belum mampu menggunakan berbagai metode serta memilih metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dalam proses pembelajaran, Kurangnya pengawasan kepala sekolah pada proses belajar mengajar Guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas Hambatan dalam pendanaan untuk kegiatan pelatihan guru. ini semua berkaitan dengan bagaimana komunikasi yang terjalin antara guru sebagai tenaga pengajar dengan kepala sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, data tersebut layak dijadikan landasan ilmiah untuk mengkaji strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Tut Wuri Handayani Kota Makassar.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan naratif yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap fenomena kepemimpinan secara kontekstual berdasarkan pengalaman, perspektif, serta interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah tanpa adanya manipulasi variabel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi terkait strategi kepemimpinan, observasi non-partisipan untuk mengamati aktivitas kepemimpinan dan proses pembelajaran, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen sekolah seperti program kerja, laporan supervisi, dan penilaian kinerja guru. Selain itu, studi literatur dilakukan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian.

Analisis data mengacu pada model analisis kualitatif, yang meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, serta penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan melalui kriteria kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas guna memastikan validitas dan objektivitas temuan penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui beberapa pendekatan

yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi yg diterapkan adalah pembinaan kinerja guru. Kepala sekolah menyusun program peningkatan kinerja berdasarkan kebutuhan guru serta melakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan pembelajaran. Pembinaan dilakukan baik secara kelompok melalui rapat evaluasi maupun secara individual bagi guru yang membutuhkan pendampingan khusus. Selain itu, kepala sekolah memfasilitasi guru dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sesuai kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Selain itu kepala sekolah SMK Tut Wuri Handayani Makassar juga melakukan pengawasan atau supervisi akademik. Kepala sekolah melaksanakan supervisi secara terjadwal setiap semester dengan melakukan observasi langsung proses pembelajaran di kelas. Setelah kegiatan observasi, kepala sekolah memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif dan solutif. Pengawasan juga mencakup pemeriksaan administrasi pembelajaran seperti perangkat ajar dan evaluasi hasil belajar siswa sebagai indikator keberhasilan kinerja guru.

Strategi pembinaan disiplin. Yang diterapkan Kepala sekolah SMK Tut Wuri Handayani Makassar yaitu menetapkan aturan kerja dan tata tertib yang jelas bagi seluruh guru. Pengawasan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dilakukan secara konsisten. Dalam hal terjadi pelanggaran, kepala sekolah memberikan teguran secara persuasif dan bertahap. Selain itu, kepala sekolah berupaya menjadi teladan dalam kedisiplinan sehingga dapat memberikan contoh nyata bagi guru. Selain itu kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi terhadap guru, Kepala sekolah memberikan dorongan moral dan dukungan emosional untuk meningkatkan semangat kerja guru. Komunikasi yang terbuka dan partisipatif dibangun agar guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif turut diciptakan guna meningkatkan kenyamanan dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain motivasi terdapat juga strategi pemberian penghargaan. Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik melalui piagam penghargaan, pengumuman guru berprestasi dalam rapat sekolah, serta rekomendasi untuk mengikuti kegiatan lomba atau pelatihan di tingkat yang lebih tinggi. Penghargaan tersebut menjadi bentuk penguatan positif yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pembinaan kinerja yang dilakukan kepala sekolah SMK Tut Wuri Handayani Makassar mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan profesional guru. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan membantu guru meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan modern yang menekankan pentingnya dukungan kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik yang sistematis menunjukkan peran kepala sekolah sebagai instructional leader yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Umpan balik yang diberikan setelah observasi kelas membantu guru melakukan refleksi dan perbaikan terhadap praktik pengajarannya.

Pembinaan disiplin yang konsisten turut berkontribusi dalam menciptakan

budaya kerja profesional. Keteladanan kepala sekolah dalam menerapkan aturan menjadi faktor penting dalam membangun kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Pemberian motivasi dan penghargaan terbukti memberikan dampak positif terhadap semangat dan komitmen kerja guru. Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat material tetapi juga berupa pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Dengan demikian, kombinasi antara pembinaan, supervisi, disiplin, motivasi, dan penghargaan menjadi strategi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Tut Wuri Handayani dilaksanakan melalui pendekatan yang terpadu dan berkelanjutan. Strategi pembinaan kinerja dilakukan dengan pendekatan persuasif melalui komunikasi yang efektif, hubungan harmonis, serta penyelenggaraan berbagai kegiatan peningkatan profesionalisme guru sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi. Strategi pengawasan atau supervisi dilaksanakan dengan pendekatan klinis melalui tiga tahapan, yaitu pertemuan awal, pelaksanaan observasi, dan umpan balik atau tindak lanjut, sehingga guru memperoleh masukan konstruktif untuk memperbaiki pembelajaran. Pembinaan disiplin dilakukan secara rutin melalui sosialisasi tata tertib dan pemberian keteladanan, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Pemberian motivasi dilakukan dengan membangun hubungan yang harmonis, melibatkan guru dalam kegiatan keprofesian, serta memberikan dorongan baik secara materi maupun non-materi untuk meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, strategi pemberian penghargaan diwujudkan dalam bentuk pujian, insentif, piagam, sertifikat, dan Satya Lencana sebagai bentuk apresiasi atas kinerja guru. Secara keseluruhan, implementasi strategi-strategi tersebut diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang positif, mendorong pengembangan profesional guru, serta meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pembinaan disiplin yang konsisten menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab, sedangkan pemberian motivasi mendorong semangat dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pemberian penghargaan berfungsi sebagai penguatan positif yang menumbuhkan budaya prestasi di lingkungan sekolah. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola strategi kepemimpinan secara efektif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th habit: From effectiveness to greatness*. Free Press.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

- Hallinger, P. (2020). Instructional leadership and school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Hartati, S. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(1), 45–56.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Lestari, W. D., & Aliyyah, R. R. (2024). *Penilaian kinerja guru pada sekolah dasar. Karimah Tauhid*, 3(9), 10166–10184
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nurhasanah. (2019). *Strategi pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- OECD. (2024). *Teachers' performance and professional learning: Insights from global data*. OECD Publishing.
- Putra, I. W., & Sari, N. M. (2022). Teacher performance in the era of digital learning: A conceptual review. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 18, 45–59.
- Rahman, M. F. (2023). Measuring teacher performance: Standards, competencies, and outcome indicators. *Journal of Educational Measurement and Practice*, 10(2), 101–118.
- Samad, A. (2024). Strategic management, digital transformation, and behavioral strategy in organizational performance. *Journal of Strategic Management*, 15(2), 120–135.
- Santoso, B., & Hidayat, T. (2024). Observable behavior approach to teacher performance evaluation. *Educational Evaluation and Accountability Review*, 6(1), 77–90.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.