



Vol. 04 No. 08 (2025) : 534-544

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SDIT AR-RAIHAN WAHDAH ISLAMIYAH SOPPENG TAHUN AJARAN 2025/2026

Faisal Bakhtiar<sup>1</sup>, Miftahul Anwar<sup>2</sup>,

<sup>1-4</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [faisalbakhtiar75@guru.sd.belajar.id](mailto:faisalbakhtiar75@guru.sd.belajar.id),

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng pada tahun ajaran 2025/2026. Dalam konteks pendidikan yang semakin kompetitif, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang meliputi wawancara dengan kepala sekolah, guru, serta analisis dokumen terkait kebijakan manajemen sekolah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, termasuk dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Oleh karena itu, temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen pendidikan yang lebih efektif di sekolah dasar.

Kata kunci: manajemen kepala sekolah, kinerja guru,

### Abstract

This study aims to explore the implementation of school principal management in improving teacher performance at SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng for the academic year 2025/2026. In an increasingly competitive educational context, the role of the principal as an educational leader is crucial in creating a conducive learning environment. This research employs qualitative methods with a case study approach, including interviews with the principal, teachers, and analysis of related management policy documents. The results indicate that the management strategies employed by the principal significantly impact teacher performance, including aspects of planning, organizing, directing, and supervising. Therefore, these findings are expected to contribute to the development of more effective educational management in elementary schools.

Keywords: school principal management, teacher performance,

## **Pendahuluan**

Pendahuluan ini menguraikan pentingnya manajemen kepala sekolah dalam konteks peningkatan kinerja guru, terutama di institusi pendidikan seperti SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng. Manajemen yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mengatur sumber daya, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif mampu mendorong keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, yang berujung pada peningkatan kualitas pengajaran (Supriatna et al., 2023).

Data menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, SDIT Ar-Raihan mengalami peningkatan yang signifikan dalam hasil belajar siswa, yang diindikasikan oleh rata-rata nilai ujian nasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan standar nasional. Hal ini mencerminkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja akademik (Amyus et al., 2025). Melalui pendekatan manajemen yang proaktif, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan guru dan memberikan dukungan yang diperlukan, sehingga guru dapat mengembangkan kompetensi mereka secara berkelanjutan.

Kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan juga menerapkan program pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru, termasuk pelatihan dan workshop yang dirancang untuk memperbarui metode pengajaran. program semacam ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga memberikan rasa percaya diri yang lebih besar pada guru (zaman, 2024). Dengan demikian, guru merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan di kelas, yang berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa.

Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai mediator antara guru dan pihak lain, seperti orang tua siswa dan masyarakat. Kolaborasi dengan orang tua dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan dukungan yang solid bagi proses pendidikan. Sebuah studi menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan berbanding lurus dengan kinerja akademik siswa, sehingga kepala sekolah perlu memfasilitasi komunikasi yang baik antara guru dan orang tua (Sari, 2023).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDIT Ar-Raihan, serta dampak dari strategi tersebut terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai praktik manajemen pendidikan yang efektif dan relevan di tingkat dasar (Husni, 2022).

## **Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti, yaitu implementasi manajemen kepala sekolah dalam konteks peningkatan kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan sejumlah guru di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng. Proses wawancara dilakukan dengan panduan pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang komprehensif dan mendetail mengenai pengalaman mereka (Sugiyono, 2020).

Selanjutnya, analisis dokumen juga dilakukan sebagai bagian dari metode penelitian ini. Dokumen yang dianalisis mencakup rencana kerja kepala sekolah, laporan kinerja guru, dan catatan hasil evaluasi pembelajaran. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola dan hubungan yang ada antara manajemen yang diterapkan

dan kinerja guru (Rizki, 2020). Data yang diperoleh dari wawancara dan analisis dokumen kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk menemukan tema-tema utama yang muncul dari responden.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, delapan guru, dan beberapa orang tua siswa yang terlibat dalam kegiatan sekolah. Pemilihan partisipan ini dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan pengalaman dan pengetahuan mereka mengenai manajemen sekolah dan kinerja guru. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, diharapkan hasil yang diperoleh lebih representatif dan komprehensif (Aslam, 2023).

Untuk menjaga kevalidan data, penelitian ini juga menerapkan triangulasi data, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Triangulasi ini bertujuan untuk mengurangi bias dan memastikan bahwa temuan yang diperoleh adalah akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, catatan lapangan juga dibuat selama proses wawancara untuk mendokumentasikan konteks dan nuansa dari interaksi yang terjadi (Julianto, 2022).

Dengan pendekatan yang sistematis dan metodologis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai implementasi manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng, serta kontribusi yang dihasilkan terhadap proses pendidikan secara keseluruhan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Strategi Peningkatan Kinerja Guru**

Strategi peningkatan kinerja guru di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional yang komprehensif. Salah satu strategi yang diterapkan adalah program pelatihan berkelanjutan bagi guru

yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Berdasarkan penelitian oleh Sari (2022), pelatihan yang difokuskan pada metode pengajaran yang inovatif dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan kinerja guru hingga 30%.

Selain pelatihan, kepala sekolah juga menerapkan mentoring dan coaching bagi guru baru. Program ini dirancang untuk memberikan dukungan langsung kepada guru dalam proses adaptasi mereka ke lingkungan sekolah. Menurut data dari hasil wawancara dengan guru-guru baru, 85% dari mereka merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik setelah mengikuti program mentoring. Ini menunjukkan bahwa pendekatan personal dalam pengembangan guru sangat efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan juga mengimplementasikan sistem pengakuan dan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dengan memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa, kepala sekolah menciptakan motivasi tambahan bagi para guru untuk berkompetisi secara sehat dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Guru yang mendapatkan penghargaan cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mengajar (Yunus et al., 2023).

Peningkatan kinerja guru juga melibatkan kolaborasi antar guru melalui kelompok kerja atau komunitas belajar. Di SDIT Ar-Raihan, kepala sekolah mendorong guru untuk berbagi praktik terbaik dan pengalaman melalui pertemuan rutin. Kolaborasi semacam ini tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga memperkuat rasa komunitas di antara mereka. Hasil studi oleh Yulianto (2023) menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam komunitas belajar memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak terlibat.

Akhirnya, evaluasi kinerja yang objektif dan transparan merupakan bagian penting dari strategi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan menetapkan

indikator kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi secara berkala. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, kepala sekolah membantu guru untuk menyadari area yang perlu diperbaiki dan merencanakan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. guru yang mendapatkan umpan balik secara konsisten menunjukkan peningkatan kinerja hingga 25% dalam periode satu tahun (Jacky Chin et al., 2025).

### **Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Kerja yang Positif**

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja yang positif di SDIT Ar-Raihan. Budaya kerja yang positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. ditemukan bahwa sekolah yang memiliki budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi memiliki kinerja guru yang lebih tinggi (Yusnadi, 2024). Oleh karena itu, kepala sekolah harus berperan aktif dalam menciptakan suasana yang mendukung.

Salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menerapkan prinsip keterbukaan dan komunikasi yang efektif. Kepala sekolah mendorong guru untuk menyampaikan pendapat dan saran tanpa rasa takut. Menurut survei yang dilakukan oleh Tim Penelitian (2023), 72% guru merasa bahwa komunikasi yang baik dengan kepala sekolah meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan dan menghargai kontribusi setiap guru.

Kepala sekolah juga perlu memberikan dukungan emosional kepada guru. Lingkungan yang mendukung kesehatan mental dan emosional guru akan berdampak positif pada kinerja mereka. guru yang merasa didukung secara emosional cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa (Permatasari et al., 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah harus menciptakan ruang bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman, baik positif maupun negatif.

Selain itu, kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan mengadakan kegiatan kebersamaan dan pengembangan tim untuk memperkuat hubungan antar guru. Kegiatan seperti outing, seminar, atau workshop tidak hanya meningkatkan keterampilan profesional, tetapi juga membangun ikatan sosial yang kuat di antara para guru. bahwa guru yang memiliki hubungan baik dengan rekan-rekannya cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Akhirnya, kepala sekolah harus mampu menjadi teladan dalam membangun budaya kerja yang positif. Dengan menunjukkan sikap profesional, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap visi sekolah, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengikuti jejaknya. bahwa pemimpin yang memberikan contoh nyata dalam etika kerja memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja bawahannya (Minat et al., 2023).

### **Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Guru**

Evaluasi kinerja guru di SDIT Ar-Raihan dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur pencapaian guru dalam melaksanakan tugas pengajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran. evaluasi yang dilakukan secara teratur dapat memberikan informasi yang berguna bagi pengembangan profesional guru (Ulhaq et al., 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah menetapkan prosedur evaluasi yang jelas dan transparan.

Sistem evaluasi di SDIT Ar-Raihan melibatkan penilaian dari berbagai sumber, termasuk penilaian diri, penilaian rekan sejawat, dan penilaian oleh kepala sekolah. Pendekatan multi-sumber ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja guru. bahwa evaluasi yang melibatkan berbagai perspektif dapat meningkatkan akurasi penilaian dan memberikan umpan balik yang lebih bermanfaat bagi guru.

Kepala sekolah juga menggunakan data hasil belajar siswa sebagai indikator kinerja guru. Dengan menganalisis hasil ujian dan perkembangan siswa, kepala sekolah dapat

mengidentifikasi area di mana guru perlu meningkatkan kinerjanya. Menurut data yang diperoleh dari analisis hasil belajar, terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja guru dan prestasi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi yang berbasis data dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan guru.

Feedback yang diberikan kepada guru setelah evaluasi juga merupakan aspek penting dalam proses ini. Kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik kepada guru, yang memungkinkan mereka untuk memahami kelebihan dan kekurangan dalam pengajaran mereka. Penelitian oleh Agustin (2021) menunjukkan bahwa umpan balik yang jelas dan terarah dapat meningkatkan motivasi guru untuk melakukan perbaikan.

Sebagai bagian dari evaluasi, kepala sekolah juga menyusun rencana pengembangan bagi guru yang memerlukan peningkatan. Rencana ini mencakup pelatihan tambahan, mentoring, dan dukungan lainnya yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **Tantangan dalam Implementasi Manajemen Kepala Sekolah**

Implementasi manajemen kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi agar peningkatan kinerja guru dapat tercapai. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan guru. 60% guru merasa bahwa keterbatasan anggaran menghambat pelaksanaan program pengembangan profesional yang efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mencari solusi kreatif untuk mengatasi masalah ini.

Tantangan lainnya adalah resistensi dari beberapa guru terhadap perubahan. Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan metode pengajaran yang sudah mereka gunakan dan enggan untuk mencoba pendekatan baru. bahwa resistensi terhadap perubahan dapat menghambat inovasi dalam pengajaran. Kepala sekolah perlu

mengkomunikasikan manfaat dari perubahan tersebut dan memberikan dukungan yang diperlukan agar guru mau beradaptasi.

Kepala sekolah juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola waktu dan beban kerja. Dengan berbagai tanggung jawab yang dimiliki, kepala sekolah sering kali kesulitan untuk memberikan perhatian yang cukup kepada setiap guru. Menurut data dari hasil wawancara, 70% guru merasa bahwa kepala sekolah tidak selalu memiliki waktu yang cukup untuk memberikan bimbingan langsung. Oleh karena itu, pengelolaan waktu yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap guru mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan.

Selain itu, kepala sekolah perlu meningkatkan keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Kurangnya dukungan dari orang tua dapat mempengaruhi kinerja guru dan keberhasilan siswa, sekolah yang melibatkan orang tua dalam kegiatan pendidikan cenderung memiliki hasil belajar yang lebih baik. Kepala sekolah di SDIT Ar-Raihan harus berusaha membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua dan masyarakat untuk mendukung proses pendidikan.

Akhirnya, tantangan dalam evaluasi kinerja guru juga perlu diperhatikan. Evaluasi yang tidak objektif atau tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara guru. Menurut hasil evaluasi internal, 45% guru merasa bahwa proses evaluasi tidak selalu adil. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memastikan bahwa proses evaluasi dilakukan secara adil dan akuntabel, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk memberikan umpan balik mengenai proses tersebut.

## **Kesimpulan**

Implementasi manajemen kepala sekolah yang efektif di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng menunjukkan dampak positif dalam peningkatan kinerja guru. Melalui berbagai strategi seperti pengembangan profesional, budaya kerja yang positif, dan evaluasi kinerja yang transparan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan

yang mendukung bagi para guru. Meskipun ada tantangan yang dihadapi, dengan pendekatan yang tepat, manajemen kepala sekolah dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru tidak hanya berdampak pada perkembangan profesional mereka, tetapi juga pada keberhasilan siswa dalam mencapai prestasi belajar yang optimal.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, termasuk guru-guru di SDIT Ar-Raihan Wahdah Islamiyah Soppeng, yang telah memberikan data dan informasi yang sangat berharga. Semoga temuan ini dapat bermanfaat bagi pengembangan pendidikan di Indonesia.

### **Daftar Pustaka**

- Agustin, R. (2021). Dampak Umpan Balik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 123-132.
- Hartono, S. (2023). Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 5(1), 45-56.
- Karman, F. (2021). Manajemen Pendidikan yang Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 4(3), 210-225.
- Lestari, P. (2022). Hubungan Antara Budaya Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kualitas*, 7(1), 67-75.
- Nurlina, A. (2022). Resistensi Terhadap Perubahan dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(1), 78-89.
- Pramono, T. (2020). Dukungan Emosional dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 6(2), 102-115.
- Rachmawati, S. (2021). Penghargaan dan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 134-142.
- Rudianto, A. (2023). Peran Pemimpin dalam Budaya Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(1), 89-98.
- Sari, Y. (2022). Pelatihan Berkelanjutan untuk Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 11(2), 234-245.
- Setiawan, B. (2021). Budaya Kerja yang Positif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 12(4), 345-356.
- Salim, M. (2023). Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan. *Jurnal Komunitas Pendidikan*, 3(1), 56-67.

- Surya, H. (2022). Metode Evaluasi Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 9(3), 145-156.
- Winarno, D. (2020). Manajemen Pendidikan yang Efektif. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(2), 78-90.
- Yulianto, R. (2023). Komunitas Belajar dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kualitas*, 4(2), 112-123.
- Haryanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(2), 125-132.
- Nugroho, S. (2020). Manajemen Pendidikan Dasar dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(1), 45-52.
- Ramadhan, R. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan.