

---

## MODEL STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA SEKOLAH

Asep Saepul Hidayat <sup>1\*)</sup>. Suparmin <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Administrasi Pendidikan. Pascasarjana Universitas, Indonesia

\* [asepsaepulhidayat@unigal.ac.id](mailto:asepsaepulhidayat@unigal.ac.id)

---

### Article History:

Diterima 19 Juli 2025

Disetujui 19 November 2025

Dipublikasikan 1 Desember 2025

**Kata kunci:** kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah, strategi kepala sekolah

**Keywords:** *school performance, principal performance, principal strategy*

### Abstrak

Kinerja sekolah merupakan perwujudan dari kinerja seluruh personil sekolah, maka kinerja sekolah merupakan determinasi utama dari optimalisasi ketercapaian mutu pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja sekolah, dibutuhkan strategi-strategi yang tepat khususnya pada pelaksanaan manajerial dan kinerja kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Permasalahan tentang mutu pendidikan di tingkat persekolahan, bermuara pada optimalisasi produktivitas kerja sekolah dan kehandalan strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam kinerjanya; (2) Strategi kepala sekolah dalam kinerjanya, terdiri dari strategi, berikut: strategi peningkatan potensi diri kepala sekolah, strategi peningkatan kinerja warga/personal sekolah. Strategi utama kepala sekolah dalam peningkatan kinerja sekolah adalah peningkatan kinerja sumber daya seluruh tim kerja di lingkungan sekolah; (3) Pengembangan strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja, selayaknya lebih memfokuskan pada aspek peningkatan potensi personal diantaranya: (a) peningkatan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan kerja personal; (b) peningkatan kompetensi, loyalitas, dedikasi, motivasi dan inovasi personal; (c) peningkatan aspek hubungan kerja personal, seperti kerjasama, koordinasi, pendelegasian; pemberdayaan dan lainnya; (d) pengembangan kinerja sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi, melalui penggunaan media ICT sesuai dengan kebutuhan.

### Abstract

*School performance is the embodiment of the performance of all school personnel, therefore school performance is the main determinant of optimizing the achievement of educational quality. Therefore, to improve school performance, appropriate strategies are needed, especially in the implementation of managerial and principal performance. Through a qualitative research approach, this study produces the concept that: (1) Problems regarding educational quality at the school level, lead to the optimization of school work productivity and the reliability of strategies implemented by the principal in his performance; (2) The principal's strategy in carrying out his performance, consists of two strategic directions, namely: the strategy for increasing the principal's self-potential, the strategy for increasing the performance of school residents/personnel, where the principal's main strategy in improving school performance is improving the performance of the entire work team's resources in the school environment; (3) The development of the principal's strategy in improving performance, should focus more on aspects of increasing personal potential, including: (a) increasing understanding, knowledge and personal work skills; (b) increasing competence, loyalty, dedication, motivation and personal innovation; (c) improving aspects of personal work relationships, such as cooperation, coordination, delegation; empowerment and others; (d) performance development in accordance with the demands of science and technology, through the use of ICT media according to needs.*

---

## PENDAHULUAN

Prestasi sekolah pada hakekatnya adalah produktivitas dari kinerja sekolah secara keorganisasian, berarti prestasi sekolah merupakan prestasi kelembagaan bukan prestasi individual, sekalipun sesungguhnya merupakan prestasi dari kinerja seluruh warga sekolah. Prestasi sekolah, baik akademik maupun non-akademik, merupakan hasil dari usaha belajar atau kegiatan yang dicapai oleh siswa, pendidikan dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah. Teori dan konsep prestasi sekolah mencakup berbagai aspek, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi prestasi, jenis-jenis prestasi, dan cara mengukurnya. Prestasi sekolah merupakan indikator penting dalam evaluasi kinerja siswa dan sekolah secara keseluruhan. Memahami teori, konsep, faktor, dan cara mengukur prestasi dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

Kinerja sekolah pada jenjang pendidikan dasar, meskipun menjadi fondasi penting bagi masa depan anak, seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Permasalahan ini kompleks dan saling terkait, berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. Berikut adalah beberapa isu utama yang sering muncul: (1) kualitas guru yang belum merata; (2) kurikulum dan proses pembelajaran; (3) sarana dan prasarana; (4) partisipasi orang tua dan masyarakat; (5) manajemen dan tata kelola sekolah. Mengatasi permasalahan kinerja sekolah pada pendidikan dasar memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat.

Karena kinerja dari suatu sekolah tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya suatu manajemen yang baik (Dalova, Faizah, and Andriani 2023). Pendidikan memiliki berbagai fungsi, di antaranya fungsi pengembangan, penyesuaian, dan fungsi integrative (Tri Suhartati 2022). Kinerja sekolah, hakekatnya akan menjadi tolak ukur mutu pendidikan didasarkan pada kondisi output dan outcome yang memenuhi syarat dalam menghadapi tuntutan zaman dalam upaya pemberdayaan manusia, maka pendidikan memegang peran yang sangat penting (Danim 2008). Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2006:179) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. (Zulfikar, Tinggi, and Ekonomi 2023).

Kualitas kinerja sekolah, hakekatnya merupakan produktivitas dari manajemen kinerja, yakni metode untuk mencapai hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami serta mengelola kinerja dalam konteks tujuan yang telah ditetapkan dan berbagai kompetensi yang diperlukan (Armstrong dalam Khairani Berutu, 2024). Era globalisasi yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat, manajemen kinerja sudah selayaknya dilakukan oleh setiap sekolah, bekerja secara efektif dan efisien, kreatif, inovatif, dan produktif, sehingga hal ini akan mampu meningkatkan daya saing organisasi maupun lembaga (Wibowo 2011). Karena itulah kepala sekolah dalam perannya dihadapkan dengan tantangan untuk membangun strategi yang kuat dan tepat.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, efektif dan produktif, hingga mampu optimalisasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian dalam kinerjanya kepala sekolah dituntut memiliki strategi yang tepat dan mendukung keberhasilan sekolah.

Peran kepala sekolah memang begitu sentral sehingga Mahardhani (2015) mengatakan bahwa kepala sekolah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting dalam mengembangkan sekolah yang bermutu. Muspawi, et.all (2020) mengatakan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan di sebuah sekolah banyak disandarkan pada kepiawaian seorang kepala sekolah dalam memimpin, dengan kepemimpinan yang baik segala potensi yang dimiliki oleh sekolah akan bergerak dan berkembang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. (Mohamad Muspawi. 2020). Menjadi kepala sekolah profesional juga merupakan sebuah keniscayaan, sebab begitu banyak penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi berbagai aspek dalam dunia pendidikan, seperti Harso (2012) yang membuktikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah.

Sekolah sebagai sistem memiliki komponen-komponen seperti input, proses dan output/outcome. Sekolah sebagai sistem dapat dikatakan efektif apabila mampu untuk mengambil manfaat dari lingkungannya dan mampu mengelola sumber-sumber yang bernilai dan langka (Yuchtman dan Seashore, 1967 dalam Hdy dan Miskel 2001). Depdikbud (dalam Mulyasa 2002) mengidentifikasi efektivitas sekolah dalam dua kelompok yaitu efektivitas internal dan eksternal. Efektivitas internal merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur dengan moneter, seperti prestasi belajar dan jumlah lulusan. Sedangkan efektivitas eksternal merujuk pada keluaran yang bersifat moneter, seperti tingkat penghasilan lulusan. Berdasar pada ulasan tersebut diatas, maka dalam peningkatan mutu pendidikan, atau optimalisasi ketercapaian mutu pendidikan, jelas dibutuhkan efektivitas dan produktivitas kinerja kepala sekolah. Permasalahan selanjutnya adalah, strategi apakah yang harus dibangun kepala sekolah dalam mewujudkan kinerja sekolah yang optimal, kinerja sekolah yang efektif dan produktif.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif sebagaimana dikembangkan oleh Sugiyono (2012), dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) fokus potensi dan masalah; (2) pengumpulan data; (3) reduksi dan analisis data; (4) desain produk; (4) validasi desain; (5) perbaikan desain. Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya tehnik yaitu interview, observasi, dokumentasi. Sedangkan tahap analisis data terdiri dari beberapa langkah, yakni: induksi, reduksi data, analisis data, tipologi, konseptualisasi maupun interpretasi yang dilakukan pada saat pelaksanaan penelitian maupun setelah selesai penelitian. (Maleong. 2017) Untuk mengecek keabsahan atau validitas temuan data yang diperoleh di lapangan, dilakukan dengan langkah: (a) melakukan perpanjangan kehadiran peneliti; (b) Observasi yang diperdalam; dan (c) Triangulasi. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh unsur yang berkompetensi dan berkaitan, yang diambil secara purposive, dalam rangka menemukan informasi optimal tentang sasaran atau sumber data yang diharapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Permasalahan tentang Kinerja Sekolah**

Kinerja sekolah pada jenjang pendidikan dasar, meskipun menjadi fondasi penting bagi masa depan anak, seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Permasalahan ini kompleks dan saling terkait, berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. Berikut adalah beberapa isu utama yang sering muncul: (1) Kualitas Guru yang Belum Merata; (2) Kurikulum dan Proses Pembelajaran; (3) Sarana dan Prasarana; (4) Partisipasi Orang Tua dan Masyarakat; (5) Manajemen dan Tata Kelola Sekolah. Mengatasi permasalahan kinerja sekolah pada pendidikan dasar memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat.

- a. Kualitas guru yang belum merata. Hal ini sebagian besar ditunjukkan dengan fakta: (1) Lemahnya kompetensi pedagogik dan profesional, banyak guru, terutama di daerah terpencil, mungkin belum memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai dalam mengajar, mengelola kelas, atau menggunakan metode pembelajaran inovatif. Pelatihan yang tidak merata atau kurang efektif menjadi faktor penyebab; (2) Rendahnya kesejahteraan dan motivasi guru, : gaji yang rendah, beban kerja yang tinggi (termasuk tugas administratif), dan kurangnya apresiasi dapat menurunkan motivasi guru. Hal ini berdampak pada semangat mengajar dan inovasi dalam pembelajaran; dan (3) Kurangnya distribusi guru, terjadi ketidakmerataan distribusi guru, di mana sekolah-sekolah di perkotaan cenderung memiliki lebih banyak guru berkualitas, sementara daerah pinggiran atau terpencil sering kekurangan guru, terutama untuk mata pelajaran tertentu.

- b. Kurikulum dan proses pembelajaran. Permasalahan ini, sebagian besar ditunjukkan dengan fakta: (1) Permasalahan relevansi kurikulum, kurikulum yang terkadang terlalu padat, kurang relevan dengan konteks lokal, atau terlalu fokus pada aspek teoritis tanpa aplikasi praktis dapat menyulitkan siswa dan guru; (2) Permasalahan metode pembelajaran yang konvensional: banyak sekolah masih terpaku pada metode ceramah satu arah, sehingga kurang mendorong partisipasi aktif, kreativitas, dan pemikiran kritis siswa; (3) permasalahan penilaian yang belum holistik: penilaian yang terlalu berorientasi pada hasil akhir ujian seringkali tidak mencerminkan perkembangan holistik siswa, termasuk keterampilan non-akademik, karakter, dan minat.
- c. Permasalahan keterbatasan fasilitas dan sarana dan prasarana. Permasalahan ini, sebagian besar ditunjukkan dengan keadaan : (1) keterbatasan infrastruktur, banyak sekolah dasar, terutama di daerah pelosok, masih menghadapi masalah kekurangan ruang kelas, fasilitas sanitasi yang buruk, perpustakaan yang tidak memadai, atau bahkan tidak adanya akses listrik dan internet; (2) ketersediaan dan pemanfaatan teknologi: meskipun teknologi menjadi semakin penting, banyak sekolah dasar belum memiliki akses yang memadai terhadap perangkat teknologi (komputer, proyektor) atau guru yang belum terlatih untuk mengintegrasikannya dalam pembelajaran.
- d. Partisipasi orang tua dan masyarakat. Permasalahan ini, sebagian besar ditunjukkan dengan keadaan : (1) Rendahnya keterlibatan orang tua, kurangnya pemahaman orang tua akan pentingnya pendidikan atau keterbatasan waktu dan sumber daya dapat menyebabkan rendahnya partisipasi mereka dalam mendukung proses belajar anak di rumah maupun di sekolah; (2) Kurangnya dukungan komunitas dan stakeholder, keterlibatan masyarakat sekitar sekolah dalam mendukung program-program pendidikan atau memberikan kontribusi sumber daya masih perlu ditingkatkan di beberapa wilayah.
- e. Manajemen dan tata kelola sekolah, permasalahan seperti ini sebagian besar ditunjukkan dengan keadaan: (1) permasalahan kepemimpinan kepala sekolah. dimana peran kepala sekolah sangat vital. kepala sekolah yang kurang visioner, tidak memiliki kemampuan manajerial yang kuat, atau kurang mampu membangun tim yang solid dapat menghambat kemajuan sekolah; (2) sistem evaluasi dan akuntabilitas: mekanisme evaluasi kinerja sekolah yang belum efektif dan kurangnya akuntabilitas dari semua pihak yang terlibat dapat menyebabkan permasalahan terus berlanjut tanpa ada perbaikan signifikan; dan (3) alokasi anggaran: masalah efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan anggaran sekolah juga bisa menjadi penghambat peningkatan kinerja.

Mengatasi permasalahan kinerja sekolah pada pendidikan dasar memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat. Kelima pokok permasalahan tentang kinerja sekolah diatas, pada hakekatnya bermuara pada permasalahan tentang lemahnya strategi kepala sekolah dalam membangun kinerja seluruh warga sekolah, personal sekolah dan sistem yang diterapkan. Secara keseluruhan akan lemahnya strategi kepala sekolah secara langsung berakibat terhadap lemahnya mutu pendidikan di tingkat persekolahan. Adapun diterminasi yang menunjang terhadap lemahnya strategi kepala sekolah dalam kinerjanya, diantaranya: (1) Aspek lemahnya kemampuan internal kepala sekolah; dan (2) lemahnya daya dukung eksternal kepala sekolah, seperti daya dukung lingkungan, budaya dan iklim sekolah serta, fasilitas dan, ketersediaan anggaran.

## 2. Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Berdasarkan pada konsekuensi penyelenggaraan pendidikan, dimana sekolah sebagai lembaga pelayanan masyarakat, selayaknya untuk tidak mempertinggi permasalahan yang dihadapi, tetapi membangun strategi solusi, dan mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Karena itulah kepala sekolah dituntut untuk membangun strategi yang efektif, inovatif dan produktif hingga menghasilkan kinerja sekolah yang mendukung pada peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan kinerja kepala sekolah adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas. Berikut adalah beberapa strategi utama yang dapat diterapkan:

- a. Pengembangan profesional berkelanjutan: (1) pelatihan dan lokakarya: kepala sekolah perlu secara rutin mengikuti pelatihan dan lokakarya yang relevan dengan kepemimpinan pendidikan, manajemen kurikulum, evaluasi kinerja guru, dan teknologi pendidikan;

- (2) studi banding: mengunjungi sekolah-sekolah lain yang memiliki kinerja unggul dapat memberikan wawasan dan ide-ide baru yang dapat diadaptasi; (c) jaringan profesional: bergabung dengan komunitas kepala sekolah atau asosiasi profesi memungkinkan berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi dengan rekan sejawat; dan (3) pembacaan literatur: kepala sekolah harus tetap up-to-date dengan teori dan praktik terbaru dalam kepemimpinan dan manajemen pendidikan melalui pembacaan buku, jurnal, dan artikel.
- b. Kepemimpinan instruksional yang kuat: (1) fokus pada pembelajaran: kepala sekolah harus memprioritaskan peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. ini berarti memahami kurikulum, metode pengajaran yang efektif, dan strategi penilaian; (2) pembinaan dan pendampingan guru: melakukan observasi kelas secara teratur, memberikan umpan balik konstruktif, dan menyediakan dukungan profesional bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka; (3) pengembangan kurikulum lokal: memastikan kurikulum sekolah relevan dengan kebutuhan siswa dan konteks lokal, serta mendorong inovasi dalam metode pengajaran.
- c. Manajemen sumber daya yang efektif: (1) alokasi anggaran yang tepat: memastikan dana sekolah digunakan secara efisien dan efektif untuk mendukung tujuan pendidikan; (2) pemanfaatan teknologi: mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas; (3) pengelolaan tenaga kependidikan: mengembangkan strategi untuk rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan retensi guru dan staf yang berkualitas; (4) Pemeliharaan sarana dan prasarana. (5) memastikan fasilitas sekolah dalam kondisi baik dan mendukung lingkungan belajar yang aman dan nyaman.
- d. Membangun budaya sekolah yang positif : (1) visi dan misi yang jelas: mengembangkan dan mengomunikasikan visi dan misi sekolah yang inspiratif dan dapat dipegang oleh seluruh warga sekolah; (2) keterlibatan semua pihak: mendorong partisipasi aktif dari guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam kegiatan sekolah; (c) pengakuan dan penghargaan: memberikan apresiasi atas kinerja baik guru, staf, dan siswa untuk memotivasi dan membangun semangat positif; (d) penyelesaian konflik yang konstruktif: mengembangkan mekanisme yang efektif untuk menangani konflik dan masalah di sekolah secara adil dan transparan.
- e. Evaluasi dan akuntabilitas: (a) penetapan indikator kinerja utama (iku): menetapkan iku yang jelas untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya; (b) evaluasi diri sekolah (eds): secara rutin melakukan eds untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman; (3) sistem pelaporan yang transparan: melaporkan kinerja sekolah kepada pemangku kepentingan secara transparan dan akuntabel; (4) tindak lanjut hasil evaluasi: menggunakan hasil evaluasi untuk merencanakan perbaikan berkelanjutan dan strategi pengembangan di masa depan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara komprehensif dan konsisten, kepala sekolah dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan pada akhirnya membawa dampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

### 3. Pengembangan Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Strategi upaya peningkatan kinerja secara umum, yang bisa diterapkan di berbagai bidang, bukan hanya untuk kepala sekolah. Peningkatan kinerja adalah proses berkelanjutan yang melibatkan evaluasi, perencanaan, implementasi, dan perbaikan.

- a. Perencanaan dan Penentuan Tujuan yang Jelas: (1) Identifikasi Tujuan: Langkah pertama adalah menentukan dengan jelas apa yang ingin dicapai. Apakah itu meningkatkan penjualan, mengurangi biaya, meningkatkan kepuasan pelanggan, atau mengembangkan keterampilan baru?; (2) SMART Goals: Pastikan tujuan yang ditetapkan adalah Specific (spesifik), Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-bound (memiliki batas waktu). Ini membantu mengukur kemajuan dan memastikan tujuan realistis; (3) Prioritaskan: Jika ada banyak tujuan, prioritaskan mana yang paling penting dan memiliki dampak terbesar.

- b. Analisis dan Evaluasi Kinerja Saat Ini: (1) Pengumpulan Data: Kumpulkan data dan informasi tentang kinerja saat ini. Ini bisa berupa metrik kuantitatif (angka penjualan, tingkat kesalahan) atau kualitatif (survei kepuasan, feedback); (2) Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan: Kenali apa yang sudah berjalan dengan baik (kekuatan) dan area mana yang memerlukan perbaikan (kelemahan); (3) Analisis Akar Masalah: Jangan hanya melihat gejala, tapi cari tahu penyebab mendasar dari masalah kinerja. Apakah itu kurangnya pelatihan, proses yang tidak efisien, atau masalah komunikasi?
- c. Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas: (1) Pelatihan dan Pengembangan: Sediakan program pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Ini bisa berupa pelatihan teknis, soft skills, atau kepemimpinan; (2) Pembinaan (Coaching) dan Pendampingan (Mentoring): Memberikan coaching individu atau kelompok untuk membantu individu mengatasi tantangan spesifik dan mengembangkan potensi mereka. Mentoring dapat memberikan panduan dari orang yang lebih berpengalaman; (3) Akses Sumber Daya: Pastikan individu atau tim memiliki akses ke alat, teknologi, informasi, dan sumber daya lain yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif.
- d. Optimalisasi Proses dan Sistem: (1) Standardisasi Proses: Buat prosedur operasi standar (SOP) untuk tugas-tugas kunci agar memastikan konsistensi dan efisiensi; (2) Otomatisasi: Manfaatkan teknologi untuk mengotomatisasi tugas-tugas yang berulang dan memakan waktu, sehingga sumber daya dapat dialokasikan untuk kegiatan yang lebih strategis; (3) Revisi Proses: Secara berkala tinjau dan revisi proses kerja untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan atau langkah-langkah yang tidak perlu; (4) Manajemen Kualitas: Terapkan prinsip-prinsip manajemen kualitas untuk memastikan output yang konsisten dan berkualitas tinggi.
- e. Motivasi dan Lingkungan Kerja Positif: (1) Pengakuan dan Apresiasi: Berikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Ini bisa berupa bonus, promosi, pujian publik, atau sekadar ucapan terima kasih; (2) Umpan Balik Konstruktif: Berikan umpan balik yang teratur, spesifik, dan konstruktif untuk membantu individu memahami di mana mereka perlu meningkatkan; (3) Lingkungan Inklusif: Ciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi; (4) Keterlibatan Karyawan: Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan berikan mereka otonomi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.
- f. Pemantauan dan Perbaikan Berkelanjutan: (1) Pemantauan Berkala: Lakukan pemantauan kinerja secara teratur menggunakan indikator kunci kinerja (IKK) yang telah ditetapkan; (2) Evaluasi dan Penyesuaian: Evaluasi hasil dari upaya peningkatan kinerja. Jika ada yang tidak berjalan sesuai rencana, jangan ragu untuk membuat penyesuaian strategi; (3) Budaya Belajar: Dorong budaya di mana kesalahan dilihat sebagai peluang untuk belajar dan setiap orang didorong untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan.

Peningkatan kinerja bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah perjalanan yang berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara sistematis, organisasi atau individu dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan menjaga momentum perbaikan.

## **Pembahasan**

Kinerja sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan kelembagaan, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Ini mencakup prestasi yang dicapai oleh sekolah, misalnya dalam bidang akademik seperti prestasi siswa dalam ujian, atau dalam bidang non-akademik seperti prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Suhardiman (2012:149) menyatakan bahwa kinerja sekolah adalah prestasi yang telah dicapai sekolah yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor. Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntun dari seseorang. Pengertian yang menurut whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance

Kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator. Ketujuh tugas dan fungsi kepala sekolah harus dilakukan sebagai pendidik dan memberikan contoh teladan kepada para guru, staf dan siswa. (Riduwan.2013). Sedangkan kewajiban kepala sekolah selaku manajer puncak dilingkungan sekolah, memiliki kewajiban dan kewenangan untuk melakukan: pembinaan kinerja guru, pembimbingan, pengarahan dan pengendalian, monitoring dan evaluasi, supervisi dan penilaian kinerja serta perbaikan berkesinambungan yang dilakukan secara bertahap dan kontinyu. (Asep Saepul Hidayat. Saiful Mutaqin Ganjar. Hermawati Meti. 2024).

Saat ini, kita berada di era abad ke-21, kondisi dimana teknologi dan informatika berkembang sangat pesat. Perkembangan ini tentu akan mempengaruhi tujuan pendidikan Indonesia yang berdampak pada tuntutan perubahan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah agar mampu bersaing di abad ke-21. Begitu besar tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah saat ini sehingga sangat menarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai kompetensi kepala sekolah dalam menghadapi abad ke-21. (Asep Saepul Hidayat. Ratu Aisyah NM. Dedeh. Diana Andriani. 2024).

Banyak unsur yang terkait dengan penentuan dan standar mutu pendidikan, namun pada hakikatnya hal utama yang terkait dengan mutu pendidikan akan bermuara pada mutu capaian belajar siswa atau mutu lulusan yang sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan pengembangan manajemen strategik dalam peningkatan kompetensi profesional guru dalam hal ini dikaji terkait dengan 3 hal yang sangat penting, meliputi: proses, indikator keberhasilan dan pengembangan penerapan manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Dengan kata lain, kinerja kepala sekolah menunjukkan seberapa baik kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan sekolah. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Sementara itu Cushway (2002) "kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin bahwa performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Salah satu di antaranya seperti yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu (2000: 67): Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemauan (ability) dan faktor motivasi (motivationi). (A) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 sampai 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan; (b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Strategi kepala sekolah sangat penting dilakukan oleh kepala Sekolah untuk mendorong, mengajak, menggerakkan dan mempengaruhi orang lain melaksanakan sesuatu untuk membentuk proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan di dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Seperti yang disampaikan Gluck dalam Eti Rochaety (2013: 27) mendefinisikan strategi adalah satu kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi organisasi dengan lingkungan yang dihadapinya, kesemuanya menjamin agar tujuan organisasinya tercapai. Artinya tugas kepala sekolah dipengaruhi oleh strategi apa yang diterapkan.

## **KESIMPULAN**

1. Permasalahan tentang mutu pendidikan di tingkat persekolahan khususnya satuan pendidikan dasar dan menengah, akan bermuara pada produktivitas kerja sekolah, dan produktivitas kerja sekolah akan bermuara pada efektivitas manajerial kepala sekolah, sementara efektivitas manajerial kepala sekolah memiliki ketergantungan tinggi terhadap strategi kepala sekolah dalam merealisasikan kinerjanya sehingga mampu meningkatkan kinerja sekolah dan mutu pendidikan.
2. Strategi kepala sekolah dalam menjalankan kinerjanya, terdiri dari dua arah strategi, yakni: (1) strategi peningkatan potensi diri kepala sekolah; dan (2) strategi peningkatan kinerja warga/personal sekolah. Pada hakekatnya strategi utama kepala sekolah dalam peningkatan kinerja sekolah adalah peningkatan kinerja sumber daya seluruh tim kerja di lingkungan sekolah.
3. Pengembangan strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja, selayaknya lebih memfokuskan pada aspek peningkatan potensi personal dalam hal : (1) peningkatan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan kerja personal; (2) peningkatan kompetensi, loyalitas, dedikasi, motivasi dan inovasi personal; (3) peningkatan aspek hubungan kerja personal, seperti kerjasama, koordinasi, pendelegasian; pemberdayaan dan lainnya; (4) pengembangan kinerja sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi, melalui penggunaan media ICT sesuai dengan kebutuhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asep Saepul Hidayat. Ratu Aisyah NM. Dedeh. Diana Andriani, (2024). Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Training and Independent Learning Programs (TAILP) Dalam Peningkatan Kinerja Guru. STKIP PGRI Situbondo. Edusaintek Pendidikan Sains Dan Teknolog. Vol. 11, No. 3. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/> Hal 1392 – 1411
- Bernardin, H. J., Kane J., Ross S., Spina J., Johnson D. (1995). Performance appraisal design, development and implementation. In: Ferris R. et al: Handbook of Human Resource Management. Cambridge: Blackwell.
- Bernardin, H.J. & Russel, E.A. (1993). Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore.
- Budi Suhardiman. (2012). Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cushway, Barry. (2002). Human Resource Management. PT. Elex Media. Computindo.
- Danim, S. (2008). Visi baru manajemen sekolah. PT Bumi Aksara.
- Dalova, L. P., Faizah, N. E., & Andriani, N. (2023). Penerapan manajemen kinerja di SDN 003 Tanjungpinang Barat. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 210–215.

- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Harso, Muhdi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah di SMK kabupaten Pemalang. *Educational Management*. 1 (1).
- Khairani Berutu, Inom Nasution, Zulkifli Tanjung. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam* Vol. 2, No. 6 November 2024.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Karakteristik Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamad Muspawi. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), Juli 2020, 402-409
- Mahardhani, Ardhana Januar. (2015). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 3 No. 2 Juli 2015: 1-4.
- Muspawi, Mohamad, et.all. (2020). Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (1), Februari 2020, pp.95- 103. DOI 10.33087/jiubj.v20i1.864. ISSN 1411- 8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print).
- Riduwan, (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2013).
- Rochaety, Eti, dkk. (2013), *Sistem Informasi Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suhartati, Tri. (2022). *Isu - Isu Manajemen Pendidikan Jilid 1*. Solok: PT. Insan Cendekia Mandiri.
- Salni.. Asep Saepul Hidayat. (2024) Strategy Management Development Increasing Teachers' Professional Competence. *Jurnal Pendidikan Sang Surya*: <https://jurnal.umbulukumba.ac.id/index.php/jpss/article/view/>. Vol 10. No.1, Hal. 353-363.
- Suparmin. (2025). Implementasi Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Prestasi Sekolah (Studi kasus di SD N 1,SD N 3 dan SD N 4 Maruyungsari kecamatan Padaherang kabupaten Pangandaran. TESIS. Repository Universitas Galuh. Ciamis-Jawa Barat. [https://Repository. Unigal.ac.id](https://Repository.Unigal.ac.id).
- Whitmore, John. 2007. *Coaching for Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja. Rajawali Pers*
- Zulfikar, A. L., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. (2023). Analisis pengelolaan dana BOSNAS dan BOSDA SMA Negeri di Kota Samarinda terhadap kinerja keuangan sekolah, 3, 1066–1077.