

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SMAK IMAN HOINENO KECAMATAN NUNKOLO  
KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN**

Yodina Liu<sup>1</sup>, Yakobus Beda Kleden<sup>2</sup>, Melti Mehelina Fomeni<sup>3</sup>, Yusmina Eliseba Hau'oni<sup>4</sup>,  
Nusriwan Chrismanto Soinbala<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Kupang

Email: [yodinaliu411@gmail.com](mailto:yodinaliu411@gmail.com)<sup>1</sup>, [kledenjb@gmail.com](mailto:kledenjb@gmail.com)<sup>2</sup>, [meltifomeni10@gmail.com](mailto:meltifomeni10@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[elisebahaoni@gmail.com](mailto:elisebahaoni@gmail.com)<sup>4</sup>, [nusriwanchrsonbala02@gmail.com](mailto:nusriwanchrsonbala02@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAK Iman Hoineno Kecamatan Nunkolo Kabupaten Timor Tengah Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan, antara lain membangun komunikasi yang efektif, memberikan motivasi dan penghargaan, mengadakan supervisi akademik secara rutin, serta mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan workshop. Selain itu, kepala sekolah memfasilitasi ketersediaan sarana-prasarana yang mendukung pembelajaran dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, terlihat dari meningkatnya disiplin, kreativitas, dan kualitas pembelajaran di kelas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Rekomendasi penelitian ini menekankan pentingnya keberlanjutan program pengembangan guru dan peningkatan kolaborasi antara pihak sekolah, guru, dan pemangku kepentingan lainnya.

**Kata Kunci:** Strategi Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

***Abstract:** This study aims to describe the principal's leadership strategies in improving teacher performance at SMAK Iman Hoineno, Nunkolo District, South Central Timor Regency. The research employed a descriptive qualitative method with data collected through interviews, observations, and documentation. The research informants consisted of the principal, teachers, and school staff. The findings reveal that the principal implements various leadership strategies, including building effective communication, providing motivation and rewards, conducting regular academic supervision, and encouraging teachers' professional development through training and workshops. Additionally, the principal facilitates adequate learning facilities and creates a conducive working environment. These strategies have a positive impact on teacher performance, as reflected in increased discipline, creativity, and classroom teaching quality. The study concludes that the success of improving teacher*

*performance is closely linked to visionary, communicative, and human-resource-oriented leadership. The research recommends the sustainability of teacher development programs and stronger collaboration among the school, teachers, and other stakeholders.*

**Keywords:** *Leadership Strategy, Principal, Teacher Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan unsur fundamental dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Pendidikan yang baik tidak hanya berfokus pada capaian akademik, melainkan juga membentuk karakter, etika, dan kemampuan berpikir kritis yang menjadi fondasi dalam menghadapi tantangan global. Tiga ranah utama, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik, menjadi aspek penting dalam mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh (Arifudin, 2021). Ketiga aspek ini harus dikembangkan secara harmonis agar peserta didik tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kecakapan sosial dan spiritual yang matang (Dianto et al., 2023).

Dalam kerangka hukum nasional, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya. Namun demikian, pada praktiknya, kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Salah satu tantangan krusial tersebut berkaitan dengan rendahnya kinerja guru, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas pokok guru di sekolah. Kinerja guru merupakan cerminan dari sejauh mana seorang pendidik melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, termasuk dalam menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas, serta menciptakan suasana belajar yang efektif dan menyenangkan (Afifah et al., 2024).

Kinerja guru berperan langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Secara ideal, guru harus memiliki komitmen yang tinggi, kedisiplinan, serta keterampilan pedagogik dan manajerial kelas yang memadai. Namun realitas menunjukkan bahwa banyak guru belum melaksanakan tugas secara optimal. Pengamatan awal di SMAK Iman Hoineino menunjukkan bahwa sebagian guru tidak menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sering datang terlambat, dan bahkan meninggalkan kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Hal ini secara langsung menurunkan mutu proses belajar-mengajar dan berdampak negatif terhadap motivasi serta disiplin siswa.

Permasalahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari lemahnya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan strategis. Kepala sekolah sebagai manajer sekaligus pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mengelola seluruh potensi dan sumber daya sekolah guna mendukung peningkatan mutu pendidikan (Sutisna et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong perubahan positif, meningkatkan semangat kerja guru, dan menciptakan iklim sekolah yang mendukung pembelajaran (Istikomah, 2018). Kepala sekolah yang tidak mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik akan kesulitan membina guru dan menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Kompetensi-kompetensi ini harus diwujudkan dalam bentuk strategi kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku guru secara positif. Kepemimpinan yang dimaksud bukan hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek transformasional, di mana kepala sekolah berperan sebagai inspirator dan motivator bagi guru (Mahardhani, 2016). Kepemimpinan transformasional menciptakan hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan bawahannya, memotivasi guru untuk bekerja melampaui ekspektasi, serta mendorong perubahan budaya kerja menuju arah yang lebih produktif.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian (Hauoni, 2024) menemukan bahwa kompetensi profesional dan kinerja guru secara signifikan memengaruhi prestasi belajar siswa. Penelitian (Azis & Nobisa, 2022) menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan kedisiplinan, pemberian motivasi, dan pelatihan kurikulum. Sementara itu, (Nenosaban et al., 2024) menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam mendorong mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru Kristen. Namun, ketiga studi ini lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dan belum mengungkap secara mendalam bagaimana strategi kepemimpinan dijalankan dalam konteks nyata di sekolah, khususnya di lingkungan sekolah berbasis agama seperti SMAK Iman Hoineino.

Dengan demikian, terdapat gap penelitian dalam kajian kepemimpinan pendidikan, yakni kurangnya studi dengan pendekatan kualitatif yang mengungkap secara komprehensif strategi

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah berbasis keagamaan di daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAK Iman Hoineino, Kecamatan Nunkolo, Kabupaten Timor Tengah Selatan. Fokus utama kajian ini terletak pada bentuk-bentuk strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam membina, memotivasi, dan mengarahkan guru agar dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Penelitian ini didasarkan pada argumen bahwa keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas guru, yang pada gilirannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinannya. Kepala sekolah yang menerapkan strategi kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif diyakini mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja guru, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan bukan sekadar soal kewenangan, tetapi juga bagaimana membangun hubungan interpersonal yang kuat dan memberdayakan seluruh elemen sekolah.

Penelitian ini penting secara teoritis karena dapat memperkaya literatur tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan menengah berbasis Kristen di daerah. Temuan penelitian diharapkan menjadi referensi ilmiah bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dan manajemen kinerja guru. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan strategis untuk membina guru, bagi guru dalam meningkatkan kesadaran profesionalisme dan kedisiplinan, serta bagi yayasan pendidikan dalam menyusun kebijakan peningkatan mutu tenaga pendidik secara sistemik dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara mendalam dan holistik dalam konteks alami. Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma post-positivistik, di mana peneliti menjadi instrumen kunci dalam mengumpulkan dan menafsirkan data (Koebanu et al., 2025). Penelitian kualitatif memungkinkan eksplorasi terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui data berupa kata-kata, perilaku, serta dokumen yang relevan (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara induktif.

Penelitian dilaksanakan di SMAK Iman Hoineino, Kecamatan Nunkolo, Kabupaten Timor Tengah Selatan, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, dimulai dari tanggal 26 Juni hingga 26 Agustus 2025. Pemilihan tempat dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan bahwa sekolah tersebut memiliki dinamika kepemimpinan yang khas serta relevan dengan fokus penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dengan informan utama, yaitu kepala sekolah dan empat orang guru sebagai responden yang dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan tugas dan interaksi langsung dengan kepala sekolah. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti silabus, laporan supervisi, buku harian, dan arsip sekolah. Menurut (Sugiyono, 2019), pemanfaatan data sekunder berfungsi sebagai pelengkap dan penguat data primer yang telah diperoleh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks interaksi dengan guru dan pelaksanaan tugas-tugas manajerial. Observasi dilakukan secara sistematis dengan panduan observasi yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan dan kinerja guru (Hidayat, 2020). Wawancara dilakukan secara mendalam dan semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti menggali informasi secara fleksibel namun tetap dalam kerangka pertanyaan penelitian. Menurut (Yusra et al., 2021), wawancara terbuka dalam penelitian kualitatif memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih luas terhadap perspektif informan. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis seperti jadwal mengajar, RPP, laporan evaluasi guru, serta dokumentasi pelatihan guru sebagai bahan triangulasi data.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman (Miles et al., 2013) yang meliputi empat tahapan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap pengumpulan data, informasi dikumpulkan melalui ketiga teknik yang disebutkan sebelumnya. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan diseleksi dan disederhanakan melalui proses reduksi untuk memfokuskan pada informasi yang relevan. Kemudian, data disusun secara sistematis dalam bentuk matriks atau narasi tematik untuk memudahkan dalam tahap penyajian data. Terakhir, dilakukan penarikan kesimpulan untuk merumuskan temuan-temuan utama yang

menggambarkan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut (Moleong, 2018), validitas dalam penelitian kualitatif dapat diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih terpercaya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan pendekatan triangulasi sebagai metode untuk memverifikasi keabsahan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengungkapkan bagaimana berbagai pendekatan manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Melalui analisis mendalam terhadap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas strategi kepemimpinan yang diadopsi. Selain itu, penekanan pada pentingnya kolaborasi dan keterlibatan guru dalam setiap tahap juga akan menjadi fokus utama dalam pembahasan. Temuan-temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di masa mendatang.

### **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAK Iman Hoineino**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diketahui bahwa Kepala Sekolah SMAK Iman Hoineino telah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi ini tercermin dalam empat fungsi manajerial utama, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pergerakan (pelaksanaan), dan pengendalian.

#### ***Perencanaan Kinerja***

Perencanaan merupakan tahap awal yang sangat penting dalam strategi kepala sekolah. Perencanaan dilakukan melalui rapat kerja tahunan dan penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) serta Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Di SMAK Iman Hoineino, perencanaan dilakukan dengan melibatkan guru dalam penyusunan program kerja tahunan dan kegiatan akademik lainnya. Kepala sekolah memastikan bahwa perencanaan mengacu pada visi dan misi sekolah serta target peningkatan mutu pembelajaran. Keterlibatan guru dalam penyusunan program ini mendorong rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tujuan bersama sekolah. Hal ini sejalan dengan temuan (Istikomah, 2018) yang menekankan bahwa keterlibatan guru dalam perencanaan berdampak pada peningkatan rasa tanggung jawab dan

profesionalisme.

Kepala sekolah menetapkan target-target kerja, seperti peningkatan kelulusan, kehadiran guru, dan penggunaan media pembelajaran. Hal ini juga tercermin dari hasil wawancara bahwa guru merasa terdorong untuk memenuhi target kerja karena adanya transparansi dalam penyusunan program. Dari observasi dan dokumen yang dikaji, terlihat bahwa perencanaan sudah terstruktur dengan baik dan dipantau secara berkala. Perencanaan yang dilakukan secara partisipatif ini menjadi fondasi kuat bagi peningkatan kinerja guru di SMAK Iman Hoineino. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Mulyasa, 2022) yang menekankan bahwa kepala sekolah yang melakukan perencanaan secara partisipatif akan meningkatkan efektivitas program sekolah. Selain itu, menurut (Prasetyono et al., 2023) strategi perencanaan yang kolaboratif terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Menurut penulis, strategi perencanaan yang melibatkan guru secara langsung akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang berdampak pada komitmen kerja yang tinggi. Perencanaan yang matang akan memberi arah dan tujuan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas profesional.

## ***Pengorganisasian***

Kepala sekolah mengorganisasi tugas dan tanggung jawab guru dengan membentuk tim kerja yang terdiri dari koordinator bidang studi, wali kelas, dan pengurus program khusus seperti ekstrakurikuler. Strategi pengorganisasian ini penting untuk menghindari tumpang tindih tugas serta memastikan semua program berjalan sesuai jadwal. Setiap guru diberikan tanggung jawab spesifik sesuai kompetensinya, yang menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Engreini & Rizal, 2020) yang menyatakan bahwa sistem pengorganisasian yang baik akan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas dan mempercepat pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah juga membentuk tim-tim kecil, seperti tim pengembang kurikulum, tim literasi, dan tim pengawas kelas, yang mempermudah koordinasi. Pengorganisasian yang efektif menjadi indikator penting dalam kepemimpinan transformasional. Menurut (Tanjung et al., 2021), kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Diperkuat oleh hasil penelitian dari (Ridwan Rifai, 2022), menunjukkan bahwa

pengorganisasian berbasis kompetensi meningkatkan produktivitas kerja guru dan keberhasilan program sekolah.

Menurut analisis penulis, pengorganisasian yang fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan kebijakan pendidikan dapat memperkuat kerja kolaboratif antarguru, sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih optimal.

### ***Pergerakan (Pelaksanaan)***

Dalam hal pergerakan, kepala sekolah di SMAK Iman Hoineino secara aktif memberikan dorongan motivasional kepada guru, baik melalui pembinaan rutin maupun pemberian penghargaan atas kinerja baik. Kepala sekolah juga menginisiasi kegiatan peningkatan kapasitas guru seperti pelatihan dan workshop guna memperkuat kompetensi mereka. Strategi ini mendorong guru untuk bekerja secara lebih antusias dan profesional.

Pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan dalam bentuk pelatihan, supervisi kelas, dan pendampingan secara informal. Hal ini terbukti meningkatkan antusiasme guru untuk memperbaiki metode mengajar. Hasil penelitian ini didukung oleh (Komala & Dekawati, 2021) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan sangat menentukan perubahan perilaku guru.

Menurut (Imron, 2023), dalam teori kepemimpinan motivasional, pemimpin yang mampu memberikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik kepada bawahannya akan mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Hal ini diperkuat oleh (Hidayat et al., 2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang menggerakkan partisipasi aktif guru akan berdampak positif terhadap semangat kerja dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Pandangan penulis, kepemimpinan dalam tahap pelaksanaan perlu ditopang oleh keteladanan nyata dan komunikasi interpersonal yang kuat, sehingga motivasi intrinsik guru untuk berkembang dapat terbentuk secara alami.

### ***Pengendalian***

Kepala sekolah melakukan pengendalian melalui evaluasi berkala terhadap kinerja guru, termasuk supervisi kelas, peninjauan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dan monitoring kehadiran. Evaluasi ini tidak bersifat menghakimi, tetapi sebagai upaya perbaikan dan pembinaan. Guru diberikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas.

Selain itu, sistem *reward and punishment* diterapkan secara proporsional. Guru yang menunjukkan dedikasi tinggi diberi penghargaan, sementara pelanggaran disiplin ditindaklanjuti sesuai prosedur. Ini sejalan dengan hasil penelitian (Manik, 2019) yang menunjukkan bahwa pengendalian yang adil dan konsisten meningkatkan etos kerja guru.

Teori pengendalian dalam manajemen pendidikan menyebutkan bahwa kontrol yang baik akan meminimalisasi penyimpangan dari target yang telah ditetapkan. Menurut (Sari & Tharir, 2021), fungsi kontrol dari kepala sekolah yang bersifat membina dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Hasil penelitian dari Nasution & Rasyid (2022) juga menunjukkan bahwa pengendalian yang intensif dan suportif mampu memperbaiki kualitas pengajaran guru secara signifikan.

Menurut penulis, strategi pengendalian yang efektif tidak hanya menitikberatkan pada aspek korektif, tetapi juga pada upaya pembinaan berkelanjutan. Pendekatan humanis dalam evaluasi kinerja akan membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

### **Kinerja Guru di SMAK Iman Hoineino**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMAK Iman Hoineino mengalami peningkatan yang cukup signifikan seiring dengan diterapkannya strategi kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru dilihat dari tiga indikator utama: perencanaan pembelajaran, kedisiplinan dan kehadiran, serta motivasi dan pengembangan diri.

#### ***Perencanaan Pembelajaran***

Kinerja guru dalam aspek perencanaan pembelajaran terlihat dari kesiapan mereka dalam menyusun RPP dan perangkat ajar lainnya. Di SMAK Iman Hoineino, guru diwajibkan menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan karakteristik siswa. Kepala sekolah memfasilitasi penyusunan ini dengan melakukan pelatihan serta memberikan ruang diskusi antar guru dalam forum MGMP internal.

Sesuai dengan hasil penelitian (Sari & Tharir, 2021), perencanaan pembelajaran yang matang memengaruhi efektivitas proses belajar-mengajar. Selain itu, guru-guru telah mengikuti pelatihan kurikulum dan terbukti mengimplementasikan hasil pelatihan tersebut dalam RPP mereka.

Menurut (Putrianingsih et al., 2021), kualitas perencanaan pembelajaran sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. (Rahayu et al., 2021) menekankan bahwa

kinerja guru dalam merancang pembelajaran yang adaptif dan kontekstual akan meningkatkan keterlibatan siswa secara aktif dalam proses belajar.

Penulis berpendapat bahwa perencanaan pembelajaran merupakan indikator awal dari profesionalisme guru. Ketika guru merencanakan dengan baik, maka pelaksanaan di kelas pun akan berjalan efektif dan mampu memfasilitasi kebutuhan belajar siswa.

### ***Disiplin dan Kehadiran***

Disiplin dan kehadiran guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja mereka. Guru di SMAK Iman Hoineino menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, baik dalam kehadiran maupun kepatuhan terhadap jadwal dan tata tertib sekolah. Hal ini tidak terlepas dari keteladanan kepala sekolah dan adanya sistem pengawasan yang konsisten.

Hasil ini selaras dengan studi (Zainuddin et al., 2020) yang menemukan bahwa kedisiplinan guru berkorelasi positif dengan kepemimpinan kepala sekolah yang proaktif. Kedisiplinan menjadi fondasi utama dari profesionalitas kerja guru.

Disiplin kerja merupakan wujud komitmen profesional guru. Menurut hasil studi oleh (Adib & Santoso, 2016), kehadiran dan disiplin kerja guru memiliki korelasi positif terhadap prestasi belajar siswa. Lebih lanjut, (Handoko, 2023) menjelaskan bahwa disiplin bukan hanya soal kehadiran, tetapi juga tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu dan penuh integritas.

Penulis meyakini bahwa budaya kerja disiplin di lingkungan sekolah dapat tumbuh dari sistem pengawasan yang adil dan keteladanan dari pimpinan sekolah. Hal ini menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

### ***Pengembangan Diri dan Motivasi***

Sebagian guru aktif mengikuti pelatihan daring maupun luring, serta menunjukkan minat dalam pengembangan profesional. Mereka terdorong untuk menulis karya ilmiah, mengikuti MGMP, dan belajar teknologi pembelajaran. Guru-guru di SMAK Iman Hoineino aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti seminar, *workshop*, dan pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun pihak eksternal. Kepala sekolah mendorong partisipasi ini dengan memberikan izin belajar dan insentif. Selain itu, guru juga dimotivasi melalui penghargaan atas prestasi dan peningkatan kinerja.

Kepala sekolah mendukung pengembangan ini dengan memberikan akses terhadap

fasilitas internet, buku, dan jadwal yang fleksibel. Ini menunjukkan peran strategis pemimpin dalam membangun motivasi kerja guru, seperti dikemukakan oleh (Latifah et al., 2023).

Pengembangan diri merupakan bagian penting dalam profesionalisme guru. Menurut hasil penelitian oleh (Said, 2018), guru yang rutin mengikuti pelatihan akan mengalami peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Motivasi juga memainkan peran penting dalam hal ini, seperti dijelaskan oleh (Utamy et al., 2020) dalam teori *Self-Determination* bahwa guru yang termotivasi secara internal akan lebih berinisiatif dan inovatif dalam proses pembelajaran.

Menurut penulis, pengembangan diri guru tidak semata-mata bersifat teknis, tetapi juga menyangkut dimensi psikologis, seperti kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Dukungan kepala sekolah menjadi kunci dalam mendorong semangat belajar sepanjang hayat di kalangan guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAK Iman Hoineino, Kecamatan Nunkolo, Kabupaten Timor Tengah Selatan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan strategi kepemimpinan secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan (pelaksanaan), dan pengendalian. Perencanaan dilakukan dengan menyusun program kerja yang jelas, melibatkan guru dalam merumuskan target kinerja, serta menetapkan tujuan yang realistis dan terukur. Pengorganisasian terlihat dari pembagian tugas yang sesuai kompetensi, pelibatan guru dalam struktur organisasi sekolah, dan penguatan koordinasi melalui forum-forum resmi sekolah.

Dalam aspek pergerakan, kepala sekolah berperan aktif memotivasi guru, memberikan teladan dalam etos kerja, serta mendorong pelaksanaan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab. Sementara dalam pengendalian, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Keempat strategi ini membentuk satu kesatuan manajemen kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru yang optimal.

Kinerja guru di SMAK Iman Hoineino juga menunjukkan hasil yang positif. Guru melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik, menyusun perangkat ajar yang sesuai kurikulum, dan menggunakan metode yang variatif. Dalam hal kedisiplinan dan kehadiran,

guru menunjukkan komitmen tinggi dengan tingkat kehadiran yang baik dan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Selain itu, motivasi dan pengembangan diri guru terus ditingkatkan melalui partisipasi dalam pelatihan, seminar, serta kegiatan MGMP. Hal ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.

Dengan demikian, keberhasilan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan secara terstruktur dan berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja guru di SMAK Iman Hoineino. Hal ini menjadi dasar penting bagi penguatan tata kelola sekolah dan peningkatan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan menengah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adib, Fauzan, and Budi Santoso. 2016. "Upaya Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Dengan Disiplin Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1). doi:10.17509/jpm.v1i1.3388.
- Afifah, Siti Nur, Siti Qomariyah, Neneng Neneng, Rima Erviana, Najrul Jimatul, and Rizki. 2024. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi." *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2(3):187–210.
- Arifudin, Opan. 2021. *Pengaruh Aspek Kognitif, Afektif, Dan Psikomotor Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik*. Vol. 2.
- Azis, Siti Asia, and Yahya N. Nobisa. 2022. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Lamahala." *Ta Lim Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 1(2). doi:10.59098/talim.v1i2.773.
- Dianto, Aris, Ari Yanto, Dian Bastian, M. Efray Kurniawan, Emmi Kholilah Harahap, and Hamengkubuwono. 2023. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sekolah SMKN 2 Rejang Lebong." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2(2). doi:10.24252/edu.v2i2.34636.
- Engreini, Syofianti, and Fariz Rizal. 2020. *Buku Panduan Manajemen Tugas Wali Kelas Berbasis Teknologi Informasi*. Jawa Barat: Edu Publisher.
- Handoko, Yudo. 2023. "Disiplin Dan Nilai-Nilai Religius Dalam Membentuk Perilaku Tagguh Dan Tanggung Jawab." *Indonesian Journal of Islamic Religious Education* 1(2).

- Hauoni, Yusmina Eliseba. 2024. "Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen." *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 5(5).
- Hidayat, Ahmad, Mohamad Muspawi, K. A. Rahman, and Muhammad Fajar Ronansyah. 2023. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 4(2). doi:10.21831/jump.v4i2.60500.
- Hidayat, Muhammad Taufik. 2020. "Pembelajaran Menulis Teks Prosedur Dengan Metode Discovery Learning Pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Langsa." *Jurnal Samudra Bahasa* 3(3).
- Imron, Muzammil. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru." *Journal Creativity* 1(1). doi:10.62288/creativity.v1i1.5.
- Istikomah, Istikomah. 2018. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 5(2). doi:10.51311/nuris.v5i2.107.
- Koebanu, Dunosel Ir., Andrian Wira Syahputra, and Hendrik A. E. Lao. 2025. "Strategi Gereja Dalam Menyikapi Persoalan Kohabitasi Untuk Meningkatkan Spiritualitas Pemuda Di Jemaat GMT Sion Babuin, Klasis Amanuban Tengah Selatan." *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 5(1):108–26. <https://journal.sttia.ac.id/skenoo/article/view/104>.
- Komala, Uun, and Ipong Dekawati. 2021. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Dan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah." *Edum Journal* 4(2). doi:10.31943/edumjournal.v4i2.90.
- Latifah, Zauhar, Kasypul Anwar, and Muhammad Yuliansyah. 2023. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Tk Azzahra Dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin." *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi* 3(2). doi:10.31602/jmpd.v3i2.11504.
- Mahardhani, Ardhana Januar. 2016. "Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 3(2). doi:10.24269/dpp.v3i2.82.
- Manik, Resmin. 2019. "Implementasi Pemberian Reward Dan Punishment Untuk

- Meningkatkan Etos Kerja Guru.” *Jurnal Masalah Pastoral* 7(0–1). doi:10.60011/jumpa.v7i0-1.81.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. 2013. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. 2018. “Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke-37.” *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mulyasa, H. E. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nenosaban, Sakheus Junias, Jonathan Leobisa, and Clemens Kolo. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Kristen Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 5 Kota Kupang.” *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 5(3):421–30. doi:10.59698/afeksi.v5i3.283.
- Prasetyono, Andy, Titik Haryati, and I. Made Sudana. 2023. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 12(1). doi:10.26877/jmp.v12i1.15312.
- Putrianingsih, Sri, Ali Muchasan, and M. Syarif. 2021. “Peran Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kualitas Pengajaran.” *Inovatif* 7(1).
- Rahayu, Dwi Istati, Nurhasanah, and I. Nyoman Suarta. 2021. “Penerapan Permainan Tradisional Pada Main Pembukaan Pembelajaran Anak Usia Dini.” *Indonesian Journal of Elementary and Childhood Education* 2(1).
- Ridwan Rifai, Mohamad. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Mewujudkan Produktivitas Kerja Guru (Penelitian Di MTs. Negeri 1 Garut).” *Khazanah Akademia* 4(01). doi:10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i01.72.
- Said, Akhmad. 2018. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah.” *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1). doi:10.32478/evaluasi.v2i1.77.
- Sari, Evi Maya, and Andi Tharir. 2021. “Systematic Literature Review Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *International Conference on Islam, Law, and Society (INCOILS)* 1(1).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
-

Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.

- Sutisna, Hidayat, Syarip, Abdul Rozak, and Renanda Wahyu Saputra. 2023. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(9). doi:10.54371/jiip.v6i9.2718.
- Tanjung, Rahman, Hanafiah Hanafiah, Opan Arifudin, and Dedi Mulyadi. 2021. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4(4). doi:10.54371/jiip.v4i4.272.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. 2020. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1(3). doi:10.37985/jer.v1i3.26.
- Yusra, Zhahara, Rufran Zulkarnain, and Sofino. 2021. "Pengelolaan Lembaga Kursus Dan Pelatihan Pada Masa Pendmik COVID-19." *Journal Of Lifelong Learning* 4(1).
- Zainuddin, Zainuddin, Ananiah Ananiah, and Wildan Saugi. 2020. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ihsan Anggana." *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo* 1(2). doi:10.21093/jtikborneo.v1i2.3213.