



## Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik

Hairul Huda<sup>1\*</sup>, Yudin Citriadin<sup>2</sup>, Nurul Yakin<sup>3</sup>, Miskan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

<sup>4</sup>STAI Al Amin Dompu, Indonesia

[hairulhudaaja@gmail.com](mailto:hairulhudaaja@gmail.com)

### ABSTRACT

#### Keywords:

Principal;  
Leadership strategy;  
Educator quality;  
Education.

**Abstract:** School principals play a strategic role in determining the direction and quality of education in schools, including efforts to improve the quality of educators. This study aims to analyze the strategies implemented by school principals to enhance the quality of teaching staff. A qualitative approach with a case study design was employed. The primary data sources consisted of the principal, vice principals, and teachers, totaling 23 informants. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The data were analyzed using the theories of Miles, Huberman, and Saldaña. The validity of the data was ensured through credibility, dependability, confirmability, and transferability checks. The study results indicate that the main strategies implemented involve visionary leadership, human resource development, improvement of infrastructure and facilities, effective curriculum management, building a positive school culture, stakeholder engagement, as well as continuous evaluation and development. Specifically, the principal's strategic implementation to improve educator quality was carried out through professional training and development programs, mentoring and supervision, teacher collaboration, provision of learning resources and technology, providing motivation and recognition, and encouraging continuous education. The consistent and adaptive application of these strategies in response to global dynamics is considered capable of creating a productive learning environment, producing professional educators, and graduating competitive students in the era of globalization.

#### Kata Kunci:

Kepala Sekolah;  
Strategi Kepemimpinan;  
Kualitas Pendidikan;  
Pendidikan.

**Abstrak:** Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan mutu pendidikan di sekolah, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Sumber data primer adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru dengan jumlah informan sebanyak 23 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dianalisis menggunakan teori Milles, Huberman dan Saldana. Pengecekan keabsahan dengan *credibility, dependability, confirmability, transferability*. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi utama yang diterapkan meliputi kepemimpinan visioner, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan sarana dan prasarana, pengelolaan kurikulum yang efektif, pembangunan budaya sekolah yang positif, pelibatan stakeholder, serta evaluasi dan pengembangan berkelanjutan. Secara khusus, implementasi strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan profesional, pendampingan dan supervisi, kolaborasi antar guru, penyediaan sumber belajar dan teknologi, pemberian motivasi dan penghargaan, serta mendorong pendidikan berkelanjutan. Penerapan strategi-strategi tersebut secara konsisten dan adaptif terhadap dinamika global dinilai mampu menciptakan lingkungan belajar yang produktif, menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, serta lulusan yang kompetitif di era globalisasi.

#### Article History:

Received : 31-05-2025

Revised : 01-07-2025

Accepted : 03-07-2025

Online : 25-07-2025



Crossref

<https://doi.org/10.31764/pendekar.v8i2.31923>



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license

## A. LATAR BELAKANG

Mutu Pendidikan harus terus ditingkatkan dan pengembangan pengelolaan Pendidikan secara terus menerus. Pengelolaan Pendidikan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengelola sumberdaya yang bersumber dari Al-Qur'an, As-Sunnah, dan pemikiran para tokoh Islam (Choir, 2016). Seorang kepala sekolah dalam mengelola aktivitas dan mengendalikan segala sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan kewajiban yang telah diamanatkan dan dibebankan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Manajemen bukan hanya mengatur tempat, orang per-orang tetapi membutuhkan keterampilan dengan sebaik-baiknya, sehingga kepalasekolah yang baik ialah kepala sekolah yang mampu menjadikan setiap pekerja dapat menikmati pekerjaan mereka, hal itu menjadi salah satu parameter kesuksesan seorang kepala sekolah (Mukhlis, 2018). Tujuan sekolah dapat berhasil apabila seorang kepala sekolah mampu memimpin sekolah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Sumber daya yang ada harus bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bersama terutama untuk guru-guru dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing (Zhahira dkk., 2022).

Menjadi seorang kepala sekolah harus memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi, baik dalam bidang akademis maupun non akademis atau kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk dijadikan contoh sebagai seorang pemimpin. Manajemen merupakan suatu proses/ilmu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Pada hakikatnya, manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran/tujuan tertentu (Baharun, 2016). Implementasi pendidikan dan pengembangan mutu pendidikan merupakan suatu bidang kegiatan dalam pengelolaan manajemen yang sesuai atau berlandaskan Al-Qur'an, As-sunnah dan tokoh Islam (Choir, 2016).

Pendidikan dalam suatu definisi dipandang sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan. Melalui proses pendidikan, manusia akan mampu mengekspresikan dirinya secara lebih utuh. Mencerdaskan kehidupan bangsa yang memiliki martabat dan membentuk watak peradaban bangsa. Tujuan umum adalah mencerdaskan anak bangsa dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar menjadi warna negara yang memiliki tanggung jawab dan demokratis (*UU No. 20 Tahun 2003*, t.t.). Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (*UU No. 14 Tahun 2005*, t.t.).

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat utama. Keberhasilan suatu tujuan pendidikan yang dimiliki sekolah itu sangat bergantung pada peran serta kecakapan maupun kebijakan kepala sekolah dalam memimpin lembaga. Kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu melaksanakan tugas, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan (Eka, 2014). Semua di arahkan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sehingga diperlukan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik, jika dilakukan secara baik maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kualitasnya di sekolah.

Guru mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa dengan tujuan adalah siswa memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang apa yang dipelajari (Kirom, 2017). Pelaksanaan pendidikan dilaksanakan pada tempat-tempat tertentu atau pada pendidikan formal atau pada pendidikan non formal. Guru merupakan seseorang yang tanpa tanda jasa memberikan dan mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan bersama, dan guru memiliki kewibawaan yang tinggi di tengah-

tengah masyarakat yang disegani dan dihormati oleh semua kalangan di masyarakat, karena masyarakat menilai bahwa gurulah yang mendidik dan mengajarkan anak didiknya menjadi anak yang memiliki kepridaian dan perilaku yang baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari ditengah masyarakat (Djamarah, 2005).

Kedisiplinan guru adalah suatu kesadaran atau kesediaan seorang pendidik untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sekolah yang telah ditetapkan dan berlaku dalam kepentingan proses pendidikan dan pengajaran (Maruya, 2016). Disiplin guru merupakan guru yang mampu mematuhi suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik secara lisan ataupun secara tulisan yang dilakukan dengan senang hati dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dari dalam diri seseorang.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam memonitoring kemajuan sekolah, karena tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh guru maka akan sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Kualitas kinerja guru yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada guru tersebut. Selain itu kinerja di artikan sebagai tujuan yang telah tercapai secara bersama yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja dan tanggungjawabnya. Guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya merupakan suatu kinerja rutinitas di sekolah, guru melaksanakan kegiatan belajar dan pembelajaran dimulai kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan semua kegiatan perencanaan pembelajaran dan melakukan evaluasi hasil belajar siswa (Uno, 2012).

Disamping kinerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi yang di miliki seseorang merupakan potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga di perlukan adanya pendorong agar seseorang guru mau bekerja sesuai dengan keinginan sekolah (Gutterres & Supartha, 2016). Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan (Budiman & Irianto, 2015).

Motivasi di pandang sebagai elemen ketika melalui sebuah proses pembelajaran manusia. Motivasi menjadi tujuan dari kesuksesan organisasi yang sedang belajar untuk menemukan faktor yang mampu memotivasi guru untuk secara terus menerus belajar dan memperoleh keunggulan dari pengetahuan yang di dapat (Suciati, 2016). Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Dalimunthe, 2018). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang di beri motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang di berikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di SMPN 5 Batukliang disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas pendidik, kepala sekolah berusaha meningkatkan kinerja, disiplin dan motivasi guru dengan mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan cara lebih dekat dengan para pendidik. Pendekatan itu dilakukan dengan mengakrabkan diri dengan pendidik, seperti berkunjung ke ruang guru, bercerita, dan bergaul dengan para guru di waktu jam istirahat, untuk lebih mengetahui masalah yang di hadapi para guru dalam mendidik. Menyadari bahwa kepala sekolah adalah pemimpin atau *leader* yang harus mampu memberikan motivasi ataupun dorongan agar timbul kemauan yang kuat dan penuh semangat serta percaya diri dari para guru, staf, dan para siswa dalam menjalankan tugas masing-masing.

Kepala Sekolah dalam proses kepemimpinannya menerapkan asas demokratis. Hal tersebut dilihat pada saat kepala sekolah mengadakan rapat bersama para guru-guru. Pada saat rapat berjalan kepala sekolah sebelum proses pengambilan keputusan terlebih dahulu menanyakan dan

menawarkan usulan ataupun saran kepada para peserta rapat untuk dijadikan bahan pertimbangan sebelum mengambil Keputusan (*Observasi SMPN 5 Batukliang, 2020*). Jadi, seorang kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidik terkait dengan kinerja guru, kedisiplinan, dan motivasi guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMPN 5 Batukliang mengatakan bahwa terkait dengan kualitas para pendidik di SMPN 5 Batukliang sepenuhnya masih kurang, sehingga saya sebagai seorang pemimpin harus lebih memperhatikan apa yang menjadi kekurangan di sekolah ini, seperti kurangnya tenaga pendidik yang profesional, penguasaan metode, kurangnya penguasaan media pembelajaran, kurangnya disiplin tepat waktu, dan juga termasuk kurangnya finansial terhadap guru khususnya honorer. Karena tanpa adanya finansial yang cukup maka kesejahteraan guru tidak dapat terpenuhi untuk mencapai kinerja dan hasil yang maksimal. Kekurangan-kekurangan yang di alami oleh sekolah kami hanya ditanggulangi dari dana BOS (Zaenuddin, 2020).

Selain itu, peneliti melihat bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidik kepala sekolah juga terlihat berkeliling ke semua kelas untuk memantau kehadiran guru, memantau proses mengajar guru di dalam kelas. Dalam kunjungan kelas tersebut kepala sekolah bisa mengevaluasi kelemahan maupun kekurangan yang perlu diperbaiki sehingga guru mengajar dengan baik, kesulitan belajar siswa dapat diatasi sehingga belajar siswa menjadi menyenangkan. Dalam hasil pengamatan ini, peneliti melihat bahwa di SMPN 5 Batukliang ini masih terdapat kurang stabilnya kinerja, disiplin, dan motivasi guru dalam menjalankan kewajibannya. Meskipun kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan itu semua. Hal ini terlihat pada saat kepala sekolah melakukan evaluasi pada tiap-tiap kelas, seperti sebagian kecil guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik masih kurang pada cara mengajar dan kurangnya penguasaan metode mengajar/kurangnya pemanfaatan media mengajarnya. Kemudian masih kurangnya kedisiplinan, karena kedisiplinan ini merupakan bentuk kesadaran untuk mentaati setiap aturan atau norma-norma yang berlaku pada sekolah (*Observasi SMPN 5 Batukliang, 2020*).

Berdasarkan pemaparan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik. Penelitian ini penting untuk dilaksanakan karena perlunya penguatan sistem supervisi akademik, peningkatan program pelatihan metode dan media pembelajaran, serta penegakan disiplin yang tegas dan berkelanjutan menjadi hal yang sangat mendesak. Jika hal ini diabaikan, mutu pendidikan di SMPN 5 Batukliang akan sulit berkembang secara optimal.

## **B. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian adalah menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan kualitatif yaitu suatu kegiatan penelitian untuk mengemukakan keadaan atau kondisi dilapangan. Penelitian kualitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang dilakukan secara alami sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan (Rukajat, 2018). Selain itu, penelitian kualitatif mampu menghasilkan data baik secara tertulis maupun secara lisan langsung dari informan serta perilaku yang dapat diamati pada lokasi penelitian (Moleong, 1989). Jenis penelitian dengan studi kasus, yaitu untuk memahami fenomena yang ada pada subjek penelitian, antara lain yang berkaitan dengan perilaku, motivasi maupun persepsi dalam bentuk kata-kata untuk mendapatkan data hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data primer terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru dengan informan sebanyak 23 orang. Analisis data kualitatif dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis data yang dikemukakan oleh Milles, Huberman dan Saldana yang dibagi kedalam alur kegiatan yang dilakukan secara bersamaan yaitu data collection, data display, data condensation, conclusion. Pengujian keabsahan data pada

penelitian kualitatif terdiri dari empat kriteria yaitu: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, konfirmabilitas (Miles dkk., 2018).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas sekolah secara menyeluruh. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mengembangkan dan menerapkan berbagai strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan mutu pendidikan, serta memajukan sekolah secara berkelanjutan (Hafizah dkk., 2024). Berikut beberapa strategi utama kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik:

#### a. Kepemimpinan Visioner dan Perencanaan Strategis

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan kepala sekolah untuk melihat gambaran besar dan masa depan sekolah secara jelas, serta menetapkan arah dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya fokus pada masalah sehari-hari, tetapi juga mampu merumuskan visi dan misi yang menggambarkan aspirasi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Visi yang jelas memberikan panduan dan motivasi bagi seluruh warga sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf, untuk bekerja bersama menuju tujuan yang sama. Misi yang terperinci menjabarkan langkah-langkah konkret yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Dengan demikian, visi dan misi menjadi landasan dalam setiap pengambilan keputusan, perencanaan program, dan pengelolaan sumber daya di sekolah.

Selanjutnya, kepala sekolah perlu melakukan perencanaan strategis yang matang. Perencanaan strategis adalah proses merancang langkah-langkah sistematis dan terarah untuk mencapai visi dan tujuan sekolah. Proses ini mencakup analisis situasi sekolah saat ini, identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (analisis SWOT), serta penentuan prioritas dan target pencapaian dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Melalui perencanaan strategis, kepala sekolah dapat mengalokasikan sumber daya baik tenaga manusia, dana, sarana-prasarana, maupun teknologi secara efektif dan efisien. Hal ini memastikan bahwa semua aspek dalam sekolah mendukung pencapaian tujuan bersama, tanpa adanya pemborosan atau tumpang tindih program.

Selain itu, kepala sekolah yang visioner dan terampil dalam perencanaan strategis juga mampu melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala terhadap rencana yang telah dibuat. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa sekolah tetap berada di jalur yang benar dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Kepemimpinan visioner yang didukung dengan perencanaan strategis yang baik juga memupuk budaya inovasi dan pengembangan berkelanjutan di sekolah. Kepala sekolah dapat menginspirasi guru dan siswa untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner dan perencanaan strategis merupakan fondasi utama bagi keberhasilan peningkatan kualitas sekolah. Dengan kepemimpinan yang kuat dan terarah, sekolah dapat berkembang secara sistematis, menghasilkan lulusan yang kompeten, serta mampu bersaing dan berkontribusi positif di tingkat lokal maupun global.

#### b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam memastikan bahwa tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf administrasi, tenaga teknis, dan lainnya) memiliki kompetensi yang memadai serta terus berkembang agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Untuk mencapai hal ini,

kepala sekolah perlu menerapkan berbagai upaya pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Salah satu langkah utama adalah penyelenggaraan pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan profesional guru dan staf. Pelatihan ini dapat meliputi peningkatan kemampuan pedagogik, penguasaan materi ajar, pemanfaatan teknologi pendidikan, manajemen kelas, hingga pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan.

Selain pelatihan, supervisi yang rutin juga menjadi alat penting untuk meningkatkan kualitas guru. Melalui supervisi kelas, kepala sekolah dapat mengamati langsung proses pembelajaran, memberikan umpan balik konstruktif, serta membantu guru memperbaiki metode dan strategi mengajar yang kurang efektif. Supervisi yang dilakukan secara positif dan suportif akan meningkatkan motivasi guru untuk terus memperbaiki diri. Pendampingan atau coaching juga perlu diberikan secara berkelanjutan, terutama bagi guru yang baru atau yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran. Pendampingan ini bertujuan untuk membimbing guru secara langsung dalam menghadapi tantangan di kelas dan mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Kepala sekolah juga harus memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki akses untuk mengikuti program pendidikan berkelanjutan seperti sertifikasi profesi, studi lanjutan, atau pelatihan-pelatihan khusus. Dengan dukungan ini, guru dan staf dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan dan tuntutan kurikulum. Selain itu, kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM secara individual maupun kolektif, serta menyusun rencana pengembangan yang terarah. Hal ini termasuk pemberian penghargaan dan motivasi agar guru dan staf merasa dihargai dan semakin terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik. Ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa di sekolah.

c. Peningkatan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan unsur vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Kepala sekolah memegang tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa fasilitas sekolah tersedia secara memadai dan terus ditingkatkan guna mendukung kelancaran proses pembelajaran. Ruang kelas yang nyaman adalah salah satu aspek utama yang harus diperhatikan. Ruang kelas yang cukup luas, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta ditata dengan rapi akan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan membantu siswa fokus dalam menerima materi pelajaran. Kepala sekolah perlu mengupayakan perbaikan atau renovasi ruang kelas bila diperlukan agar tetap layak pakai.

Selain itu, penyediaan alat peraga pembelajaran yang lengkap dan menarik sangat penting untuk membantu guru dalam menjelaskan materi secara lebih nyata dan mudah dipahami oleh siswa. Alat peraga seperti model, gambar, media audio-visual, atau perangkat interaktif dapat meningkatkan kreativitas guru dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Pemanfaatan teknologi pendidikan juga menjadi faktor krusial dalam era modern ini. Kepala sekolah harus memastikan tersedianya fasilitas teknologi seperti komputer, proyektor, jaringan internet, dan perangkat lunak pembelajaran yang mendukung metode pengajaran yang inovatif. Teknologi ini memungkinkan proses belajar menjadi lebih dinamis, menarik, dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Selain fokus pada ruang kelas dan media pembelajaran, kepala sekolah juga harus menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan sekolah secara menyeluruh. Lingkungan

sekolah yang bersih, rapi, dan aman tidak hanya menunjang kesehatan dan keselamatan siswa serta guru, tetapi juga meningkatkan semangat belajar dan bekerja. Pengelolaan kebersihan, sistem keamanan, dan fasilitas pendukung seperti taman, ruang ibadah, dan kantin harus mendapat perhatian khusus. Kepala sekolah biasanya akan melakukan penilaian kebutuhan sarana dan prasarana secara berkala, kemudian merencanakan pengadaan atau perbaikan sesuai prioritas dan ketersediaan anggaran. Selain menggunakan dana sekolah, kepala sekolah juga dapat menggandeng pihak terkait seperti komite sekolah, pemerintah daerah, atau donatur untuk mendukung pengadaan fasilitas tersebut. Peningkatan sarana dan prasarana yang baik, proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif, guru dapat mengajar dengan lebih optimal, dan siswa dapat belajar dengan lebih nyaman dan termotivasi. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan prestasi akademik di sekolah.

d. **Pengelolaan Kurikulum yang Efektif**

Pengelolaan kurikulum adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap materi, metode, dan sistem pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa kurikulum yang dijalankan tidak hanya sesuai dengan standar nasional, tetapi juga relevan dengan kebutuhan dan karakteristik siswa serta tuntutan masyarakat. Pertama, kepala sekolah harus memastikan bahwa kurikulum dilaksanakan dengan kepatuhan penuh terhadap kebijakan pendidikan nasional dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti kurikulum Merdeka belajar atau kurikulum lainnya yang berlaku. Namun, selain mengikuti standar tersebut, kepala sekolah juga perlu menyesuaikan penerapan kurikulum agar sesuai dengan kondisi lokal, potensi siswa, serta perkembangan sosial dan budaya di lingkungan sekolah.

Pengelolaan kurikulum yang efektif mengharuskan kepala sekolah untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran secara rutin. Hal ini dilakukan melalui supervisi, monitoring, dan evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa guru melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan. Kepala sekolah juga harus memfasilitasi guru dalam merancang metode pembelajaran yang bervariasi dan kreatif agar siswa dapat belajar dengan cara yang menarik dan efektif. Selain itu, kepala sekolah perlu mendorong pengembangan kurikulum yang inovatif dan adaptif. Inovasi kurikulum dapat berupa penambahan muatan lokal, integrasi teknologi pendidikan, pembelajaran berbasis proyek, penguatan karakter dan keterampilan abad 21, serta metode pembelajaran yang responsif terhadap kebutuhan individual siswa. Adaptasi kurikulum penting agar sekolah mampu mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan dunia kerja serta kehidupan masyarakat yang terus berubah.

Pengelolaan kurikulum yang efektif juga melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, orang tua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah dapat memfasilitasi forum diskusi atau musyawarah untuk mendapatkan masukan yang konstruktif dalam pengembangan kurikulum. Hal ini membantu memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan siswa dan konteks sosial mereka. Evaluasi hasil pembelajaran dan efektivitas kurikulum menjadi langkah penting berikutnya. Kepala sekolah harus memantau capaian kompetensi siswa melalui berbagai instrumen penilaian dan menggunakan data tersebut untuk memperbaiki dan mengembangkan kurikulum secara berkelanjutan. Dengan demikian, kurikulum tidak hanya menjadi dokumen statis, tetapi sebuah sistem pembelajaran yang dinamis dan responsif.

Secara keseluruhan, pengelolaan kurikulum yang efektif akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengelola utama memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan sistem pembelajaran yang berkualitas, relevan,

dan adaptif, sehingga siswa dapat mengembangkan potensi maksimal dan memiliki daya saing tinggi di masa depan.

e. Membangun Budaya Sekolah Positif

Budaya sekolah positif adalah fondasi utama yang menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inklusif, dan harmonis di dalam sekolah. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam membangun dan memelihara budaya ini agar seluruh warga sekolah mulai dari guru, staf, siswa, hingga orang tua merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa kebersamaan yang tinggi. Pentingnya budaya sekolah yang positif terletak pada kemampuannya menciptakan suasana di mana setiap individu merasa aman secara psikologis, dihormati, dan didukung dalam mengembangkan potensi terbaiknya. Budaya ini mendorong semangat belajar dan bekerja yang tinggi, serta membantu mengurangi konflik, stres, dan perilaku negatif di lingkungan sekolah.

Untuk membangun budaya sekolah yang positif, kepala sekolah harus mendorong adanya komunikasi yang terbuka dan transparan di antara seluruh warga sekolah. Hal ini mencakup memberikan ruang bagi guru dan staf untuk menyampaikan pendapat, ide, dan keluhan secara konstruktif, serta memastikan siswa dan orang tua juga dapat berpartisipasi aktif dalam dialog dan pengambilan keputusan sekolah. Komunikasi yang baik memperkuat kepercayaan dan kerja sama antar anggota komunitas sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah harus menumbuhkan kerja sama tim (*teamwork*) yang solid antar guru, staf, dan siswa. Budaya kolaborasi ini dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan bersama seperti rapat koordinasi rutin, *sharing session*, proyek kelompok, dan kegiatan ekstrakurikuler yang melibatkan berbagai pihak. Kerja sama yang harmonis meningkatkan efisiensi pelaksanaan program sekolah dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.

Kepala sekolah juga perlu memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap prestasi dan usaha warga sekolah, baik akademik maupun non-akademik. Pengakuan ini dapat berupa sertifikat, pujian langsung, hadiah, atau sistem penghargaan formal lainnya yang memotivasi guru dan siswa untuk terus berprestasi dan berkontribusi positif bagi sekolah. Penghargaan ini meningkatkan rasa bangga dan kepemilikan terhadap sekolah sehingga mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus memastikan bahwa budaya sekolah bersifat inklusif, yang berarti menerima keberagaman latar belakang, kemampuan, dan kebutuhan setiap individu tanpa diskriminasi. Sekolah harus menjadi tempat di mana semua siswa dan staf merasa diterima dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

Pembangunan budaya positif juga meliputi penerapan nilai-nilai etika, disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian sosial dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Kepala sekolah dapat mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan kebijakan sekolah secara keseluruhan. Budaya sekolah yang positif, seluruh komunitas sekolah akan bekerja dengan semangat yang tinggi dan berkomitmen pada visi dan misi bersama. Ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, kesejahteraan warga sekolah, dan prestasi akademik maupun non-akademik yang lebih baik.

f. Pelibatan Stakeholder dan Komunikasi Efektif

Pelibatan stakeholder adalah proses aktif mengikutsertakan berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan peran dalam keberhasilan sekolah, seperti orang tua siswa, masyarakat sekitar, pemerintah, dunia usaha, serta lembaga-lembaga terkait lainnya. Kepala sekolah memegang peran strategis dalam membangun dan memelihara hubungan baik dengan para stakeholder ini agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam pengembangan sekolah. Pentingnya pelibatan stakeholder terletak pada kemampuan untuk menggali dukungan sumber daya, baik berupa dana, fasilitas, tenaga ahli, maupun ide dan jaringan

yang dapat membantu sekolah menghadapi berbagai tantangan dan meningkatkan mutu pendidikan. Keterlibatan stakeholder juga memperkuat legitimasi dan akuntabilitas sekolah di mata masyarakat.

Kepala sekolah perlu mengembangkan komunikasi yang efektif dengan semua stakeholder. Komunikasi yang efektif meliputi penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan transparan mengenai program, kebijakan, dan perkembangan sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti pertemuan rutin, surat edaran, grup WhatsApp, media sosial, dan laporan berkala. Dengan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan dan kerja sama yang erat dengan orang tua dan masyarakat. Misalnya, orang tua yang dilibatkan dalam rapat komite sekolah atau kegiatan sekolah lainnya akan merasa menjadi bagian dari komunitas sekolah dan lebih peduli terhadap pendidikan anak-anak mereka.

Pelibatan masyarakat juga dapat diwujudkan melalui program kemitraan, seperti kerja sama dengan lembaga sosial, perusahaan, atau perguruan tinggi untuk mendukung berbagai kegiatan sekolah, seperti praktik kerja lapangan, pelatihan keterampilan, atau pengembangan fasilitas. Kerja sama ini membuka peluang untuk memperkaya sumber daya dan pengalaman belajar bagi siswa. Selain itu, kepala sekolah perlu menjalin hubungan yang baik dengan pemerintah daerah dan dinas pendidikan guna memastikan dukungan kebijakan, anggaran, dan program-program pengembangan yang berkelanjutan. Kepala sekolah juga dapat memanfaatkan jaringan ini untuk mendapatkan pelatihan, bantuan teknis, dan sumber daya lainnya.

Pelibatan stakeholder yang efektif tidak hanya meningkatkan sumber daya, tetapi juga membantu sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan dan harapan masyarakat, sehingga sekolah dapat merancang program dan layanan pendidikan yang lebih tepat sasaran dan relevan. Secara keseluruhan, dengan membangun hubungan yang harmonis dan komunikasi yang terbuka dengan berbagai stakeholder, kepala sekolah dapat memperkuat fondasi pengembangan sekolah. Hal ini akan menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, keberlanjutan program sekolah, dan peningkatan kepuasan seluruh warga sekolah serta masyarakat.

#### g. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Evaluasi merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menilai informasi mengenai berbagai aspek yang terkait dengan kinerja dan kualitas sekolah. Kepala sekolah harus melaksanakan evaluasi secara rutin dan menyeluruh terhadap semua elemen penting dalam lingkungan sekolah, mulai dari proses pembelajaran, manajemen sekolah, hingga hasil belajar dan perkembangan siswa. Melalui evaluasi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan yang sudah ada sebagai fondasi yang perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, evaluasi juga membantu mengenali kelemahan dan tantangan yang dihadapi sekolah, baik yang bersifat struktural, operasional, maupun terkait sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Evaluasi yang dilakukan dapat berbentuk pengamatan langsung, pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif, wawancara, kuesioner, dan analisis hasil ujian atau prestasi siswa. Kepala sekolah juga dapat melibatkan guru, siswa, dan orang tua dalam proses evaluasi agar hasilnya lebih komprehensif dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Setelah memperoleh hasil evaluasi, kepala sekolah perlu melakukan analisis mendalam untuk menentukan prioritas perbaikan dan inovasi. Hal ini penting agar program pengembangan yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan.

Pengembangan berkelanjutan merupakan tahap berikutnya, yaitu melaksanakan rencana perbaikan yang berkesinambungan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan. Kepala sekolah harus memastikan bahwa setiap program atau inovasi baru tidak hanya diterapkan sekali, tetapi terus dipantau efektivitasnya dan diperbaiki jika diperlukan. Pengembangan ini bisa berupa peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan lanjutan, pembaruan kurikulum, peningkatan sarana dan prasarana, penguatan manajemen sekolah, atau pembentukan budaya sekolah yang lebih positif. Evaluasi berkala juga berfungsi untuk mengukur dampak dari berbagai intervensi tersebut.

Dengan menerapkan siklus evaluasi dan pengembangan berkelanjutan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sekolah selalu berkembang menuju standar mutu yang lebih tinggi, serta mampu beradaptasi dengan tantangan dan kebutuhan zaman. Ini juga mendorong budaya kerja yang reflektif dan proaktif di antara seluruh warga sekolah. Secara keseluruhan, evaluasi dan pengembangan berkelanjutan adalah kunci untuk mempertahankan relevansi, efektivitas, dan kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi masa depan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten dan adaptif terhadap perubahan, kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas sekolah secara menyeluruh, menciptakan lingkungan belajar yang produktif, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas serta siap menghadapi tantangan masa depan.

## **2. Implementasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik**

Kualitas pendidik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Guru yang kompeten dan profesional mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, menarik, serta mampu mengembangkan potensi peserta didik secara optimal (Sulastri dkk., 2020, hlm. 260). Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidik menjadi kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan standar pendidikan dan daya saing sekolah di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Berikut beberapa implementasi kepala dalam meningkatkan kualitas pendidik antara lain:

### **a. Menyusun Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional**

Pelatihan dan pengembangan profesional merupakan salah satu strategi utama yang harus dijalankan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik. Kepala sekolah perlu aktif menginisiasi dan menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, serta program pengembangan profesional lainnya yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru.

Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru agar selaras dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, baik dari segi kurikulum, metode pembelajaran, maupun teknologi pendidikan. Kurikulum pendidikan terus mengalami perubahan dan inovasi, sehingga guru harus selalu mengikuti perkembangan tersebut agar materi yang diajarkan tetap relevan dan efektif.

Selain itu, metode pembelajaran juga terus berkembang, mulai dari pendekatan tradisional hingga pemanfaatan teknologi digital. Pelatihan yang tepat membantu guru memahami berbagai teknik dan strategi mengajar yang modern dan interaktif, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan mampu meningkatkan hasil belajar siswa.

Pengembangan profesional juga mendorong guru untuk mengasah kemampuan soft skills seperti komunikasi, manajemen kelas, dan kolaborasi, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung.

Dengan mengikuti pelatihan secara rutin, guru dapat meningkatkan kompetensi mereka secara berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga

memberikan dampak positif pada prestasi siswa dan reputasi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki peran proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program yang sesuai, serta memastikan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan tersebut berjalan efektif dan berkelanjutan.

b. Melakukan Pendampingan dan Supervisi

Pendampingan dan supervisi merupakan salah satu strategi penting yang harus dilakukan kepala sekolah untuk memastikan kualitas pembelajaran di sekolah terus meningkat. Supervisi adalah proses pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara rutin untuk memberikan bimbingan langsung kepada guru selama mereka melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengamati secara langsung bagaimana guru menerapkan metode dan strategi mengajar, mengelola kelas, serta berinteraksi dengan siswa. Proses ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan guru dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Pendampingan yang dilakukan kepala sekolah bersifat kolaboratif dan mendukung. Kepala sekolah memberikan masukan, saran, dan arahan yang konstruktif berdasarkan hasil observasi supervisi. Selain itu, pendampingan dapat dilakukan dalam bentuk diskusi, coaching, atau mentoring yang bertujuan membantu guru mengatasi kendala dalam pembelajaran dan memperbaiki teknik mengajar yang kurang efektif. Pendampingan yang berkelanjutan mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik mengajarnya sendiri, mengenali area yang perlu ditingkatkan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan secara proaktif. Hal ini sangat penting untuk mencapai perbaikan yang berkelanjutan dan hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

Kepala sekolah juga dapat menggunakan hasil supervisi untuk merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan menyusun evaluasi kinerja guru secara objektif. Dengan demikian, pendampingan dan supervisi bukan hanya proses pengawasan administratif, tetapi menjadi bagian integral dari pengembangan kualitas pendidik secara menyeluruh. Secara keseluruhan, pendampingan dan supervisi yang efektif membantu menciptakan budaya kerja yang profesional, transparan, dan berbasis pengembangan, sehingga sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan secara konsisten.

c. Mendorong Kolaborasi dan Sharing Session

Salah satu strategi penting yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik adalah mendorong budaya kerja yang kolaboratif di antara para guru. Budaya kolaborasi ini sangat penting karena memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman, ide, dan strategi pembelajaran yang efektif, sehingga proses pembelajaran di sekolah menjadi lebih inovatif dan dinamis. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menciptakan berbagai forum diskusi atau komunitas belajar di lingkungan sekolah. Forum-forum ini bisa berupa rapat rutin, workshop internal, kelompok kerja guru (KKG), atau sesi sharing session di mana para guru bertemu untuk bertukar informasi, mendiskusikan tantangan dalam mengajar, serta mencari solusi bersama. Dengan adanya wadah ini, guru tidak hanya belajar dari teori, tetapi juga dari pengalaman langsung sesama rekan sejawat. Melalui kolaborasi, guru dapat mengembangkan metode dan teknik mengajar yang lebih kreatif dan inovatif, menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik siswa yang berbeda-beda. Selain itu, sharing session juga memperkuat hubungan sosial antar guru, meningkatkan rasa kebersamaan dan motivasi dalam menjalankan tugas profesional mereka. Budaya kolaboratif juga membuka peluang bagi guru untuk melakukan penelitian tindakan kelas bersama atau proyek pengembangan pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas

pendidikan secara kolektif. Hal ini menjadikan guru tidak bekerja secara individual, melainkan sebagai tim yang solid yang saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa kolaborasi dan sharing session dilakukan secara terjadwal dan berkesinambungan, sehingga menjadi bagian dari rutinitas profesional guru. Dengan cara ini, pengetahuan dan keterampilan guru terus berkembang, dan sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih berkualitas dan adaptif terhadap perubahan zaman.

d. Menyediakan Sumber Belajar dan Teknologi

Upaya meningkatkan kualitas pendidik dan mutu pembelajaran, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memastikan tersedianya sumber belajar yang memadai dan teknologi pendidikan yang relevan di lingkungan sekolah. Penyediaan sumber belajar yang lengkap dan teknologi yang tepat sangat penting untuk mendukung guru dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang lebih menarik, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa masa kini. Sumber belajar dapat berupa buku teks, modul, bahan ajar digital, media pembelajaran interaktif, serta akses ke perpustakaan atau sumber informasi lain yang dapat menunjang materi pelajaran. Kepala sekolah harus memastikan bahwa sumber-sumber ini mudah diakses oleh guru dan siswa, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih optimal.

Selain itu, pemanfaatan teknologi pendidikan seperti komputer, proyektor, perangkat lunak pembelajaran, dan internet memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih variatif dan inovatif. Misalnya, guru dapat menggunakan video pembelajaran, platform pembelajaran daring, atau aplikasi interaktif untuk meningkatkan daya tarik dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Kepala sekolah juga perlu memberikan pelatihan atau pendampingan kepada guru agar mampu menggunakan teknologi dengan efektif dalam proses pembelajaran. Hal ini penting agar teknologi tidak hanya tersedia, tetapi juga dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain itu, tersedianya sumber belajar dan teknologi yang memadai dapat membantu guru dalam melakukan diferensiasi pembelajaran, menyesuaikan materi dan metode dengan kemampuan dan gaya belajar siswa yang beragam. Dengan demikian, pembelajaran menjadi lebih inklusif dan berpusat pada kebutuhan siswa. Secara keseluruhan, penyediaan sumber belajar dan teknologi pendidikan oleh kepala sekolah merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang modern, dinamis, dan responsif terhadap perubahan zaman. Langkah ini tidak hanya mendukung guru dalam meningkatkan kompetensi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa secara signifikan.

e. Memberikan Motivasi dan Penghargaan

Memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru merupakan salah satu strategi penting yang harus diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik secara berkelanjutan. Motivasi yang kuat akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, berinovasi dalam pembelajaran, serta meningkatkan dedikasi mereka terhadap profesi. Kepala sekolah perlu secara aktif mengenali dan menghargai usaha serta pencapaian guru, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Penghargaan ini bisa berupa pujian secara lisan dalam pertemuan sekolah, sertifikat penghargaan, bonus atau insentif finansial, hingga kesempatan mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat menunjang pengembangan diri.

Apresiasi yang diberikan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras guru, tetapi juga sebagai sumber motivasi yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalisme. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki

rasa kepemilikan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara konsisten. Selain penghargaan formal, kepala sekolah juga harus menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan penuh semangat. Komunikasi yang terbuka, dukungan moral, serta pengakuan atas kontribusi guru dalam kegiatan sekolah merupakan bentuk motivasi non-material yang sangat berarti.

Motivasi yang berkelanjutan juga dapat dibangun melalui pengembangan karir dan pemberian peluang bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau proyek pengembangan sekolah. Dengan demikian, guru merasa dilibatkan dan dianggap sebagai bagian penting dalam kemajuan sekolah. Secara keseluruhan, pemberian motivasi dan penghargaan merupakan strategi yang efektif dalam membangun budaya kerja positif di sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru, tetapi juga berdampak positif pada proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

f. Mendorong Pendidikan Berkelanjutan

Pendidikan berkelanjutan merupakan aspek krusial dalam pengembangan profesional guru yang perlu didorong secara aktif oleh kepala sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai motivator dan fasilitator yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan melalui pendidikan formal lanjutan maupun program sertifikasi profesional. Pendidikan formal lanjutan bisa berupa melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi seperti magister atau doktoral, yang akan memperdalam pemahaman guru terhadap bidang keilmuan dan metodologi pembelajaran. Sementara itu, sertifikasi profesional memberikan pengakuan resmi atas kompetensi yang dimiliki guru, sekaligus memenuhi standar profesionalisme yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah.

Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung dengan memberikan informasi terkait peluang pendidikan, menyediakan waktu yang fleksibel, serta memberikan insentif atau penghargaan bagi guru yang mengikuti program pengembangan tersebut. Dukungan ini penting agar guru merasa termotivasi dan tidak terbebani dalam menjalani pendidikan lanjutan di tengah tugas mengajar sehari-hari. Pendidikan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan akademik guru, tetapi juga mendorong guru untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, termasuk inovasi metode pengajaran dan teknologi pembelajaran. Dengan demikian, guru dapat lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan zaman.

Selain itu, kepala sekolah dapat menginisiasi kerja sama dengan institusi pendidikan tinggi atau lembaga pelatihan profesional untuk memudahkan akses guru dalam mengikuti program-program tersebut. Pendekatan ini akan memperkuat jaringan profesional guru dan membuka peluang kolaborasi yang bermanfaat bagi pengembangan sekolah secara keseluruhan. Secara keseluruhan, mendorong pendidikan berkelanjutan adalah investasi jangka panjang yang penting bagi peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjalankan strategi ini secara konsisten akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, inovatif, dan profesional, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada prestasi siswa dan reputasi sekolah.

Menerapkan strategi-strategi yang telah disebutkan secara konsisten dan adaptif terhadap perubahan, kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif semata, tetapi juga memimpin transformasi yang menyeluruh dalam kualitas pendidikan di sekolahnya. Konsistensi dalam pelaksanaan strategi berarti kepala sekolah secara rutin dan berkelanjutan menjalankan program-program pengembangan guru, perbaikan sarana prasarana, pengelolaan kurikulum, dan pembentukan budaya sekolah yang positif. Hal ini memastikan

bahwa peningkatan kualitas tidak bersifat sementara atau sporadis, melainkan menjadi bagian dari budaya dan karakter sekolah.

Selain itu, sikap adaptif terhadap perubahan menjadi sangat penting karena dunia pendidikan selalu berkembang dinamis, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, serta kebutuhan dan karakter siswa yang terus berubah. Kepala sekolah yang adaptif mampu menyesuaikan strategi dan kebijakan sekolah agar tetap relevan dan efektif dalam konteks terkini. Misalnya, memanfaatkan teknologi pembelajaran digital saat pandemi, atau mengintegrasikan keterampilan abad 21 dalam kurikulum sekolah.

Penerapan strategi yang konsisten dan adaptif ini menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Lingkungan belajar yang produktif ditandai dengan suasana kelas yang kondusif, interaksi guru-siswa yang efektif, dukungan sarana prasarana yang memadai, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah. Dalam lingkungan seperti ini, siswa tidak hanya menerima pengetahuan, tetapi juga didorong untuk berpikir kritis, kreatif, dan mengembangkan karakter positif.

Hasil akhirnya adalah lulusan yang berkualitas—siswa yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, sikap yang matang, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Lulusan tersebut siap menghadapi tantangan masa depan, baik dalam dunia akademik, profesional, maupun sosial. Mereka mampu bersaing di tingkat nasional maupun global, serta berkontribusi positif bagi masyarakat. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai pemimpin strategis sangat krusial dalam menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan mutu sekolah secara teknis, tetapi juga membangun ekosistem pendidikan yang holistik dan responsif terhadap perkembangan zaman.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Kepala sekolah memegang peran strategis dalam menentukan arah dan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Melalui penerapan berbagai strategi yang terencana dan terstruktur, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberdayakan tenaga pendidik, serta meningkatkan mutu lulusan yang kompetitif di era globalisasi. Strategi utama yang harus diimplementasikan meliputi kepemimpinan visioner, perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, penguatan sarana dan prasarana, pengelolaan kurikulum yang efektif, pembangunan budaya sekolah yang positif, pelibatan stakeholder secara aktif, serta evaluasi dan pengembangan berkelanjutan.

Implementasi strategis yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pendidik mencakup penyusunan program pelatihan, pendampingan, supervisi, fasilitasi kolaborasi antar guru, penyediaan sumber belajar dan teknologi, pemberian motivasi serta penghargaan, hingga mendorong pendidikan berkelanjutan. Penerapan strategi-strategi tersebut secara konsisten dan adaptif terhadap perubahan dinilai mampu menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan inovatif, menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, serta lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan global. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, visioner, dan mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki sekolah.

Adapun manfaat langsung bagi sekolah adalah terwujudnya manajemen sekolah yang lebih profesional, terarah dan responsive terhadap tantangan Pendidikan. Lingkungan sekolah yang lebih kondusif, produktif dan nyaman bagi seluruh warga sekolah. Bagi guru yaitu kesempatan mengembangkan diri secara berkelanjutan dan terbuka terhadap inovasi serta terbangunnya semangat kolaborasi dan solidaritas antar guru. Adapun rekomendasi konkrit yaitu melakukan

pendampingan dan supervise akademik, mendorong Pendidikan berkelanjutan bagi guru, mendorong kolaborasi dan sharing session antar guru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Yudin Citriadin, M.Pd., dan Ibu Dr. Hj. Nurul Yakin, M.Pd. yang telah meluangkan waktu, bimbingan dan memberikan motivasi dalam penyelesaian studi. Bapak H. M. Zainudin, S.Pd., M.Pd., selaku kepala sekolah dan semua Bapak/Ibu guru yang telah memberikan semangat, motivasi serta data dan informasi hasil penelitian.

## REFERENSI

- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243–262.
- Budiman, F., & Irianto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Mengajar Guru dan Keterampilan Mengajar Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Negeri di Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 2(2). halaman? <https://scholar.google.com/scholar?cluster=2533522341295833079&hl=en&oi=scholar>
- Choir, A. (2016). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1), halaman? Article 1. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.3371>
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53–62. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Djamarah, S. B. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukati*. Rineka Cipta.
- Eka. (2014). *Manajemen Peserta Didik*. Alfabeta.
- Gutterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429–454. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Hafizah, N., Zayrin, A. A., Hanifah, H., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2024). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Visioner Di Era Society 5.0. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), Article 1.
- Kirom, A. (2017). Peran Guru Dan Peserta Didik Dalam Proses Pembelajaran Berbasis Multikultural. *Jurnal Al-Murabbi*, 3(1), Article 1.
- Maruya, S. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Guru Mengajar Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Aqidah Akhlak Di MIN 1 Kota Bengkulu. *Jurnal Al Bahtsu*, 1(2). halaman?
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (1989). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remadja Karya.
- Mukhlis, F. (2018). *Peran Manajemen Dalam Pendidikan Islam*. [https://www.researchgate.net/publication/328281398\\_Peran\\_Manajemen\\_Dalam\\_Pendidikan\\_Islam](https://www.researchgate.net/publication/328281398_Peran_Manajemen_Dalam_Pendidikan_Islam)
- Observasi SMPN 5 Batukliang*. (2020).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Suciati, W. S. (2016). *Kiat Sukses Melalui Kecerdasan Emosional dan Kemandirian Belajar*. Rasibook.
- Sulastris, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>
- Uno, H. B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- UU No. 14 Tahun 2005*. (t.t.). Database Peraturan | JDIIH BPK. Diambil 31 Mei 2025, dari <http://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- UU No. 20 Tahun 2003*. (t.t.). Diambil 31 Mei 2025, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>;
- Zaenuddin. (2020, Desember). *Wawancara Kepala SMPN 5 Batukliang* [Komunikasi pribadi].
- Zahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), halaman? Article 1. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>