

***Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan***

***Principal Leadership Strategies in Improving the Performance of PAUD Melati Aisyiah Teachers in Pamekasan***

Shofi Laili<sup>1\*</sup>, Siti Bariah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STAI Publistik Thawalib Jakarta

<sup>2</sup> STIT Al Wafi Bogor, Jl. Raya Arco No.1 Ragamukti, Citayam, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16320, Indonesia

email: [shofilaili721@gmail.com](mailto:shofilaili721@gmail.com)

---

**Abstract**

This study aims to determine what strategies are implemented by the principal in improving the performance of teachers at PAUD Melati Aisyiah in Pamekasan, as well as their application, and what obstacles the principal faces in implementing these strategies to improve teacher performance, along with the solutions. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through observation, interviews, and documentation studies. The subjects of this study were the principal and teachers. Qualitative data were analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the principal's strategies in improving teacher performance at PAUD Melati Aisyiah in Pamekasan include teacher performance development activities such as seminars and monthly meetings, teacher performance monitoring or supervision such as classroom supervision, fostering discipline among educational staff, providing motivation, and giving rewards and punishments. The obstacles encountered by the principal include the absence of seminars on teacher performance within the school, uneven teacher supervision, some teachers still arriving late, a lack of motivation, and the absence of rewards from the principal. The solutions that the principal can implement are to address the existing problems so that the improvement of teacher performance can be carried out optimally."

Keywords: Principal Leadership Strategy, Teacher Performance

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan, serta penerapannya dan apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru beserta solusinya. Metode penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengumpulan data, dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Data kualitatif dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan mencakup pembinaan kinerja guru seperti seminar dan rapat bulanan, pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti supervisi kelas, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan (*reward*) serta hukuman (*punishment*), hambatan yang ditemui kepala sekolah antara lain belum adanya seminar tentang kinerja guru di dalam sekolah, masih belum meratanya supervisi guru, masih adanya guru yang datang terlambat, kurangnya motivasi dan belum adanya *reward* dari kepala sekolah. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbaiki permasalahan yang ada sehingga peningkatan kinerja guru dapat berjalan secara maksimal.

Kata kunci: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

To cite this article: Laili, Shofi (2026). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Paud Melati Aisyiah di Pamekasan. Journal of Education Management and Islamic Studies, 1(1), 24–29.

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan persoalan yang berkaitan dengan kehidupan manusia dan proses pendidikan selalu berkembang mengikuti proses kehidupan manusia itu sendiri. Hal ini sebagaimana yang di ungkapkan oleh Rupert C. Lodge yang penulis kutip dalam buku Zuhairin bahwa definisi pendidikan secara luas adalah "*Life is education, and education is life*" yang berarti

“hidup adalah pendidikan, dan pendidikan adalah kehidupan” artinya seluruh proses kehidupan manusia adalah pendidikan bagi manusia, segala pengalaman dan hal yang dihadapinya sepanjang hidupnya itu merupakan proses pendidikan yang akan memberikan pengaruh hidupnya (Zuhairini, 1992).

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kompelmen (Nama pengarang) dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu, lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan (Supardi, 2013).

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan *input* bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru (Wahab & Umiarso, 2013).

Kepala sekolah sebagai pengelolaan intitusi pendidikan, tentu saja mempunyai peranan penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelolah tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah. Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya, hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya, oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai top manajer di lembaga pendidikan dan pemegang kendali pendidikan di sekolah sangat menentukan maju mundurnya sekolah tersebut. Kepala sekolah perlu merumuskan strategi secara jelas untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, baik untuk jangka panjang, menengah ataupun pendek. Untuk jangka panjang 5-10 tahun kepala sekolah bisa merumuskan strategi yang mencakup dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Untuk jangka menengah yang akan direalisasikan dalam kurun waktu 3-5 tahun kepala sekolah harus mengeluarkan kebijakan- kebijakan yang bersifat memajukan sekolah sesuai dengan visi misi yang ada. Untuk jangka pendek dapat dirancang strategi atau kebijakan dalam rencana tahunan agar bisa direalisasikan setiap tahun ajaran (Mulyasa, 2013).

## **Metode**

Penelitian ini dilakukan di PAUD Melati Aisyiah, yang berlokasi di Desa Sana Daja, Kecamatan Pasean, Kabupaten Pamekasan, 69356. Adapun proses penelitian ini dilakukan kepada kepala sekolah dan guru pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah metode kualitatif. Dimana dalam penelitian selain mengambil data yang dituntut penjelasan berupa uraian dan analisa yang mendalam dan juga sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan yang melibatkan berbagai metode yang ada dalam penelitian kualitatif. Metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan teknik pengumpulan data atau instrumen yang telah ditetapkan, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan analisis

data. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh adalah data kualitatif berupa hasil wawancara (*interview*) dan observasi. Untuk itu data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman (1994) yang terdiri dari: (a) reduksi data; (b) penyajian data; dan (c) verifikasi atau penyimpulan data, di mana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian

- a. *Data Reduction* (Reduksi data). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
- b. *Data Display* (Penyajian data). Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks atau uraian yang bersifat naratif.

*Conclusion Drawing* atau *Verification*. Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang dapat dipercaya.

## Hasil dan diskusi

Selama proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan-pertanyaan berikut diajukan kepada kepala sekolah dan guru, dan diajukan secara terpisah dan berbeda. Hasil seluruh wawancara, termasuk pertanyaan dan jawaban dari setiap responden serta analisisnya, disajikan dalam deskripsi berikut:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan  
Berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru mengenai Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan mengacu pada teori Castetler diatas sebagai berikut :

### *Pembinaan Kinerja Guru*

- 1) Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pernyataan Ibu Mus'ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan saat diwawancarai sebagai berikut:

“Untuk pembinaan kinerja guru kita akan ikut sertakan para guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan di luar. Tapi untuk sekarang yang paling sering itu rapat atau pertemuan setiap akhir bulan untuk membahas kinerja mereka di dalam kelas seperti apa dan bagaimana perkembangannya”(Mus'ida, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru telah diterapkan oleh kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan terhadap guru, yaitu melalui kegiatan seminar atau pelatihan diluar sekolah. Selain itu juga dengan mengadakan rapat rutin bulanan untuk membahas kinerja guru di kelas.

- 2) Wawancara dengan Guru

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh ibu Khotimah selaku guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan sebagai berikut:

“Iya untuk pembinaan kinerja guru biasanya kami diberi arahan, bimbingan serta evaluasi kinerja saat rapat. Untuk seminar dan pelatihan memang belum mengikuti rutin tapi saat kepala sekolah mengikuti pelatihan ya disampaikan juga sama kami” (Khotimah, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah dan guru, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk indicator strategi pertaman yaitu pemnbinaan kinerja guru sudah di terapkan PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan ini. Penerapan yang dilaksanakan meliputi rapat-rapat untuk membahas dan mengembangkan kninerja guru serta mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang di laksanakan oleh pemerintah ataupun lembaga pelatihan swasta.

#### *Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru*

##### 3) Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pernyataan Ibu Mus'ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan saat diwawancarai sebagai berikut:

“Yang saya lakukan untuk mengawasi para guru yaitu langsung datang ke kelas setiap KBM berlangsung untuk melihat dan mengawasi secara langsung di kelas bagaimana proses pengajaran dan pembelajaran. Walaupun kadang terpaksa terlewatkan karena saya sebagai kepala sekolah juga punya jadwal mengajar siswa” (Mus'ida, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa pelaksanaan kinerja guru telah diterapkan oleh kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan. Supervisi yang dilakukan adalah supervisi atau pengawasan langsung ke kelas untuk memantau dan mengawasi secara langsung bagaimana kinerja setiap guru di dalam kelas.

##### 4) Wawancara dengan Guru

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh ibu Khotimah selaku guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan sebagai berikut:

“Ya memang benar kepala sekolah melakukan pengawasan secara langusng untuk melihat dan mengawasi kegiatan pembelajaran, kepala sekolah juga ikut secara langsung membantu proses pembelajaran (Khotimah, 2025)”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, bisa kita ketahui bahwa pengawasan atau supervise terhadap kinerja guru telah dilaksanakan oleh kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan yaitu dengan melakukan pengawasan secara langsung ke kelas. Dengan adanya kegiatan supervise ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.

#### *Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan*

##### 5) Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pernyataan Ibu Mus'ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan saat diwawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan itu sangat penting bagi guru. Biasanya saya melihat dari daftar hadir guru dengan mengecek buku absensi harian. Selain itu juga bisa dilihat dari ketepatan waktu mereka saat jam masuk kelas, jam istirahat mapun jam pulang. Misal ada guru yang datang telambat ya nanti akan mendapat teguran saat rapat juga bisa secara individu(langsung). Juga jika mau datang terlambat harus izin dengan alasan yang bisa diterima. Lalu kalau ada guru yang berhalangan hadir itu harus

menghubungi guru lain yang bisa menggantikan kehadirannya di kelas” (Mus’ida, 2025),

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah, penulis bisa menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin tenaga kependidikan sudah diterapkan kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan yaitu dengan selalu mengawasi dan mengecek absen atau daftar hadir guru setiap harinya dan selalu mengontrol kedisiplinan waktu guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan serta juga mewajibkan bagi guru yang berhalangan hadir untuk izin dan mencari guru lain sebagai pengganti kehadirannya di kelas.

Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan dan solusinya

a. *Pembinaan Kinerja Guru*

Pernyataan Ibu Mus’ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan saat diwawancarai sebagai berikut:

“Untuk pembinaan kinerja guru ya hambatannya kita belum ada kegiatan seminar atau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah ini. Selain itu juga kurangnya informasi yang didapatkan, misal jika ada pelatihan atau seminar yang ada di luar desa. Selain kendala seminar atau pelatihan juga yang menjadi hambatan adalah rapat yang seringkali kurang efektif dan sering terlewatkan, ya karena para guru di sini memiliki kesibukan masing-masing di luar kegiatan belajar mengajar” (Mus’ida, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa kita ketahui bahwa yang menjadi hambatan kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru adalah belum terealisasinya program seminar atau pelatihan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, selain itu juga kurangnya informasi yang didapatkan mengenai pelatihan atau seminar yang lokasinya di luar desa. Hambatan yang ada juga adalah rapat yang kurang efektif dan sering terlewatkan, menunjukkan bahwa proses komunikasi dan perbaikan intrnal perlu ditingkatkan. Kesulitan mengadakan rapat rutin diareanakan para guru memiliki kesibukan masing-masing di luar kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya Ibu Mus’ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan menyatakan:

“Untuk solusinya nanti harus memperbanyak informasi tentang pelatihan-pelatihan atau seminar yang ada di luar dan mengikutsertakan para guru pada pelatihan tersebut. Untuk rapat juga ya harus meningkatkan efektifitas rapat, bisa dengan menyusun agenda yang jelas dan berfokus pada masalah kinerja, juga memilih waktu yang lebih fleksibel” (Mus’ida, 2025).

Selanjutnya Ibu Mus’ida, S.Pd selaku kepala sekolah PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan menyatakan:

“Ya solusi untuk hambatan dalam pemberian *reward* dan *punishment* dalam penerapannya ya saya menyamaratakan para guru dalam kinerjanya. Dan untuk *punishment* solusinya dengan membangun komitmen guru tersebut dan dengan memberlakukan sangsi terhadap guru yang terlambat agar mereka tidak mengulangi nya kembali” (Mus’ida, 2025).

Berdasarkan hasil pernyataan kepala sekolah di atas solusi untuk dalam mengatasi hambatan dalam pemberian *reward* dan *punishment*, solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menyamaratakan kinerja para guru. Dengan demikian tidak ada pembedaan dalam kinerja para

guru. Dan untuk *punishment* dapat diterapkan dengan membangun komitmen guru melalui penerapan sanksi terhadap guru yang terlambat untuk mencegah pengulangan kesalahan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil penelitian di lapangan tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Strategi kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan
  - a. Pembinaan kinerja guru, strategi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru PAUD Melati Aisyiah di Pamekasan yaitu dengan mengikuti seminar atau pelatihan di luar dan mengadakan rapat untuk membahas kinerja guru.
  - b. Pengawasan atau supervisi kinerja guru, strategi kepala sekolah dalam Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru yaitu dengan datang langsung ke kelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung bagaimana proses pengajaran dan pembelajaran.
  - c. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, strategi kepala sekolah dalam Pembinaan disiplin tenaga kependidikan yaitu dengan datang tepat waktu, kedisiplinan berpakaian, absensi kehadiran guru.
  - d. Pemberian motivasi, strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi yaitu mengingatkan tentang kedisiplinan, motivasi ini diberikan saat rapat dan secara individual langsung.

Pemberian reward atau punishment, strategi kepala sekolah dalam pemberian reward atau punishment yaitu dengan mengadakan jalan-jalan setiap akhir semester dan untuk punishment yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan teguran dan himbuan kepada guru yang melanggar kedisiplinan.

### **Daftar Pustaka**

- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Supardi, S. (2013). *Kinerja guru*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahab, A., & Umiarso, U. (2011). *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*. Ar-Ruzz Media.
- Zuhairini. (1992). *Filsafat pendidikan Islam* (Cet. 1). Bumi Aksara