Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2025, 11 (2.A), 143-154
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11496
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula

[1]Suhaiba Raudah Umasangadji,[2]Adiyana Adam

[1]Dosen STAI Babussalam Sula,Maluku Utara
[2]Dosen IAIN Ternate,Maluku Utara

Received: *2 Desember 2024*
Revised: *13 Desember 2024*
Accepted: *29 Desember 2024*

Abstract

The principal's leadership plays a crucial role in achieving educational objectives, especially in remote areas like SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. This study examines the strategies employed by the principal to improve the performance of educators and staff in the school. Using a qualitative descriptive method, data were collected through observations, interviews, and documentation. Findings reveal that the principal implemented strategies such as human resource development aligned with the school's vision and mission, competency enhancement through training and workshops, and motivation-building initiatives. Challenges identified include varying levels of teacher motivation, limited technological skills among staff, and resource constraints. To address these, the principal adopted structured supervisory plans, technology integration, and adaptive approaches to accommodate diverse teacher needs. The study highlights the significant impact of effective leadership on educational quality improvement, suggesting that similar strategies could benefit other schools facing analogous challenges.

Keywords: *Leadership Strategies, Teacher Performance, Educational Management.*

(*) Corresponding Author: *sukenris@gmail.com,adiyanaadam@iain-ternate.ac.id*

How to Cite: Umasangadji, S., & Adam, A. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(2.A), 143-154. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11496

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam membentuk karakter bangsa yang bermartabat dan berdaya saing. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab. Pencapaian tujuan ini memerlukan dukungan dari berbagai elemen pendidikan, terutama tenaga pendidik dan pemimpin lembaga pendidikan(Sahrul Takim, Adiyana Adam, 2022)

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada mutu.(Adiyana Adam.Noviyanti Soleman, 2022) Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab mengelola berbagai sumber daya untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. (Adiyana Adam, Kamarun M.Sebe, Ibrahim Muhammad, 2024)Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah diharapkan mampu mengelola guru, tenaga kependidikan, dan sarana prasarana secara optimal untuk mendukung pembelajaran berkualitas.(Ibrahim Muhammad, 2024) Peran ini menjadi semakin penting di era

modern, di mana tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan kebutuhan dunia kerja menuntut sekolah untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif terhadap perubahan(Syarif Umagapi. Adiyana Adam, 2023).

Hasil survei yang dirilis oleh Kemendikbudristek pada tahun 2022 menunjukkan bahwa hanya sekitar 55% kepala sekolah di Indonesia yang merasa memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai dalam mengelola sekolah berbasis teknologi.(Atmojo, I. R. W., Adi, F. P., Ardiansyah, R., & Saputri, D. Y. 2024). Persentase ini mencerminkan adanya kesenjangan yang perlu diatasi, terutama dalam konteks pengelolaan pendidikan di daerah-daerah terpencil seperti Kepulauan Sula. Tanpa kepemimpinan yang kuat, tantangan seperti rendahnya kompetensi guru dalam penggunaan teknologi, keterbatasan sarana belajar, dan minimnya inovasi dalam proses pembelajaran dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, sebagai salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Kepulauan Sula, menghadapi tantangan serupa. Meski memiliki akreditasi yang baik dan menjadi pilihan utama masyarakat, sekolah ini tidak luput dari berbagai masalah, seperti kurangnya pelatihan guru yang relevan dan keterbatasan sumber daya pembelajaran berbasis digital. Sebuah studi yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Maluku Utara pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 60% guru di sekolah menengah atas di wilayah tersebut belum familiar dengan platform pembelajaran daring, seperti Learning Management System (LMS).(Kholik, M. N. 2023) Hal ini menjadi kendala signifikan di tengah kebutuhan untuk memperluas akses dan kualitas pendidikan, terutama selama dan setelah pandemi COVID-19 yang mendorong transformasi besar dalam sistem pendidikan global(Adiyana Adam , Nuraini Kamaluddin, 2024).

Tantangan ini tidak hanya bersumber dari aspek teknis, tetapi juga berkaitan dengan motivasi dan profesionalisme guru. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh World Bank pada tahun 2021 menyoroti bahwa hanya 48% guru di Indonesia yang melaporkan merasa termotivasi secara penuh dalam menjalankan tugasnya**.(**Husamah,H.2024). Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya penghargaan, minimnya pelatihan, dan ketidakjelasan arah kebijakan di tingkat sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menjadi motivator yang mampu meningkatkan semangat kerja guru melalui pengelolaan yang efektif dan pendekatan yang humanis(Iskandar,U.2013)..

Dari sudut pandang manajemen, kepala sekolah juga diharapkan mampu menjadi agen perubahan yang mendorong terciptanya inovasi di lingkungan sekolah. Hal ini tidak hanya membutuhkan visi yang jelas, tetapi juga keberanian untuk mengimplementasikan strategi baru yang berpotensi menghadapi resistensi(Toisuta et al., 2023). Sebagai contoh, salah satu sekolah di Yogyakarta berhasil meningkatkan indeks prestasi siswa sebesar 20% dalam kurun waktu dua tahun setelah kepala sekolah menerapkan pendekatan berbasis *data-driven decision making* dalam pengelolaan kurikulum dan evaluasi pembelajaran. Pendekatan ini melibatkan analisis menyeluruh terhadap data akademik siswa untuk menentukan strategi pembelajaran yang paling sesuai, sekaligus

meningkatkan akuntabilitas guru dalam proses pengajaran.(Aminullah, S. R., & Noer, B. A. 2014).

Keberhasilan semacam ini tidak akan tercapai tanpa dukungan semua elemen sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah juga harus mampu membangun budaya kerja yang kolaboratif.(Daulay, A. S,2023). Perspektif dari teori manajemen modern, seperti yang diungkapkan oleh Peter Drucker, menekankan pentingnya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi.(Dwiwijaya, K. A.,et.al 2024). Di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, hal ini berarti melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan strategis, memberikan pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Sebagai langkah penutup dalam analisis ini, penting untuk menyoroti bahwa peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengelolaan internal sekolah, tetapi juga mencakup kemampuan menjalin hubungan dengan masyarakat dan pihak eksternal. Kepala sekolah di daerah terpencil seperti Kepulauan Sula perlu membangun kemitraan dengan pemerintah daerah, dunia usaha, dan komunitas lokal untuk memperluas akses terhadap sumber daya pendidikan. Dengan kolaborasi yang baik, tantangan-tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, rendahnya kompetensi guru, dan kurangnya motivasi dapat diatasi secara lebih efektif.

Transisi menuju pembelajaran abad ke-21 menuntut peran kepala sekolah sebagai inovator dan fasilitator perubahan. Dengan pendekatan yang tepat, kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi pilar utama dalam menciptakan pendidikan berkualitas yang mampu menghasilkan generasi unggul dan berdaya saing di era globalisasi. Dalam hal ini, SMA Negeri 1 Kepulauan Sula memiliki potensi besar untuk menjadi contoh keberhasilan kepemimpinan pendidikan di daerah terpencil Indonesia.

Kinerja guru merupakan salah satu komponen kunci dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Guru profesional diharapkan mampu mengelola pembelajaran secara efektif, membimbing peserta didik, dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif.(Adiyana Adam. Aji Joko Budi Pramono. Siti Nurul Bayti, 2023) Namun, tantangan sering kali muncul, seperti kurangnya kompetensi dalam penyampaian materi, minimnya inovasi pembelajaran, dan terbatasnya sumber daya pendukung pendidikan. Kondisi ini menuntut kepala sekolah untuk berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru agar mampu menjalankan tugasnya secara maksimal(Agus, Nurrahma Asnawi, Adiyana Adam, 2023).

SMA Negeri 1 Kepulauan Sula sebagai salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Kepulauan Sula telah menunjukkan capaian positif melalui akreditasi yang baik dan tingginya minat masyarakat terhadap lembaga tersebut. Namun, akreditasi dan popularitas saja belum cukup untuk menjamin kualitas pendidikan. Masih terdapat berbagai tantangan, terutama dalam meningkatkan kinerja pendidik dan mencetak generasi yang unggul secara intelektual, berkarakter, serta berdaya saing di era globalisasi.

Dalam upaya mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menjalankan fungsi sebagai inovator, motivator, dan dinamisator.(Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020)

Kepala sekolah harus mampu merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat guna menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, disiplin, dan mendukung pengembangan potensi guru serta tenaga kependidikan lainnya. Strategi ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja pendidik tetapi juga pada pencapaian kualitas siswa yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan mengeksplorasi strategi ini, diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perkembangan terkini SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta mengidentifikasi cara kepala sekolah mengatasi berbagai kendala yang berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut..

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. Metode ini dipilih karena sesuai untuk meneliti fenomena sosial secara mendalam dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku dan pandangan subjek penelitian. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama pengumpulan data Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021)..

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, dipilih karena lokasinya relevan dengan fokus penelitian dan memiliki data yang memadai. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan setelah penulis menyelesaikan seminar proposal dan mendapatkan izin penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, dokumen sekolah, dan laporan yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Observasi, Wawancara dan Dokumentas (Anufia, B., & Alhamid, T. (2019) Peneliti memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis seperti laporan, visi-misi sekolah, data siswa, dan dokumen aktivitas sekolah untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri yang bertugas mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Pertanyaan penelitian dirancang untuk mengeksplorasi strategi kepemimpinan kepala sekolah, kendala yang dihadapi, dan cara mengatasi kendala tersebut. Selain itu, informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan siswa.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan pendekatan kualitatif berdasarkan model Miles dan Huberman, (Thalib, M. A. (2022). yang melibatkan

tiga langkah utama: 1) Reduksi Data: Menyederhanakan dan mengorganisasi data mentah dengan memilih informasi yang relevan untuk fokus penelitian. 2) Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram untuk memudahkan analisis dan penarikan kesimpulan. Dan 3)Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Mengidentifikasi pola, hubungan, dan implikasi dari data yang telah dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Strategi Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kepulauan Sula dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan.(Pardin.Adiyana Adam, 2023) Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kualitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial yang baik untuk melahirkan gagasan membangun serta mengambil keputusan yang berdampak positif bagi sekolah. Dalam konteks SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, Ibu Saidah Daeng Hanafi yang menjabat sebagai kepala sekolah sejak tahun 2019 telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saidah Daeng Hanafi, strategi yang diterapkan meliputi: Pengembangan SDM Berbasis Visi-Misi "Dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik kita lihat dulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan dengan baik, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut," jelas Ibu Saidah.

Peningkatan Kompetensi Pendidik Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi pendidik sesuai UU tentang guru. Hal ini dilakukan melalui: Pembinaan dalam proses belajar mengajar, Peningkatan kedisiplinan pendidik, Pemberian motivasi kepada pendidik, Pengembangan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan, Pelaksanaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Penyelenggaraan KKG (Kelompok Kerja Guru), Program IHT (In House Training)dan dukungan untuk melanjutkan studi

Pernyataan kepala sekolah ini didukung oleh Bapak Hairudin Umawaitina selaku guru sejarah yang menyatakan: "Dari kepala sekolah yang saya ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, dan juga rapat. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru, misalnya guru harus sesuai dengan kode etik guru, kemudian guru harus datang tepat waktu."

Senada dengan hal tersebut, Ibu Isnarti menambahkan bahwa kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan secara langsung di kelas untuk melihat kedisiplinan dan cara mengajar guru. Kepala sekolah sering mengajak para guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran siswa, dan juga peningkatan fasilitas berupa tambahan buku di perpustakaan.

Penerapan Sistem Administrasi yang Baik Sebagai administrator, kepala sekolah menerapkan sistem yang berpacu pada kode etik guru yang telah

disepakati bersama. Hal ini mencakup: Pembimbingan peserta didik sesuai Pancasila, Pelaksanaan kejujuran profesional, Ketepatan waktu dan Pemeliharaan hubungan baik di lingkungan sekolah

Bapak Idrus menguatkan hal ini dengan menyatakan bahwa aturan yang diterapkan meliputi ketepatan waktu kehadiran, prosedur ijin ketidakhadiran, penguasaan kompetensi seperti kelengkapan perangkat pembelajaran, dan pelaksanaan proses pembelajaran yang baik sesuai perencanaan. Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, kepemimpinan Ibu Saidah Daeng Hanafi telah memberikan kontribusi signifikan bagi perkembangan SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, meskipun masa kepemimpinannya terbilang masih baru. Hal ini menunjukkan efektivitas strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut.

b. Cara Kepala Sekolah Mengatasi Kendala-kendala Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berkaitan Kinerja

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah bertanggung jawab mengelola pendidik dan staf secara optimal serta menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif. Dalam implementasinya di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kendala dalam Pelaksanaan Supervisi Berdasarkan pengakuan Kepala Sekolah, pelaksanaan supervisi belum memberikan hasil optimal:

"*Pelaksanaan supervisi yang saya lakukan selama ini belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Supervisi pengajaran yang saya lakukan hanya observasi kelas dan melihat perangkat pembelajaran guru serta mengadakan pendekatan dengan memanggil guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran tepat waktu."*

Kendala Pemanfaatan Teknologi dan Fasilitas Bapak Wasno mengungkapkan bahwa masih ada guru yang belum maksimal memanfaatkan fasilitas pembelajaran: "

Masih ada guru yang tidak menggunakan fasilitas yang ada, mengajar hanya menggunakan buku panduan dan buku paket...sebagian guru telah menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar, misalnya dengan menggunakan laptop dan infokus namun tidak semua guru menggunakannya karena ada sebagian infokus rusak."

Ibu Basarina menambahkan bahwa beberapa guru senior masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan Teknologi Informasi.

Perbedaan Motivasi Guru Kepala Sekolah mengidentifikasi adanya variasi motivasi di antara para guru: "Kendala yang dihadapi adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan."

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, Ibu Saidah Daeng Hanafi menerapkan beberapa strategi: a).Evaluasi dan Motivasi Berkelanjutan "Saya lihat kembali apa yang kurang dengan cara evaluasi dalam rapat dewan guru, saya memotivasi kembali guru serta mewajibkan kepada seluruh guru bahwa dimana mereka harus kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi di kelas." b)

Pengembangan Infrastruktur Teknologi seperti : Pengadaan media pembelajaran seperti laptop dan infokus, Penyediaan bahan-bahan praktik di laboratorium, Implementasi jaringan internet dan aplikasi E-Learning SMANSA dan Pengadaan komputer tambahan untuk administrasi c). Peningkatan Fasilitas Pendukung "Saya sudah melaksanakan pengadaan komputer tambahan untuk administrasi serta meningkatkan pelayanan perpustakaan sekolah dengan cara menyiapkan dana untuk penambahan buku-buku." d).Pendekatan Adaptif "Meski demikian, harus saya jujur bahwa tidak semua guru menggunakan alat dan bahan yang sudah disediakan. Hal ini mungkin dikarenakan usia dan proses yang dilalui sebagian guru sebelumnya tidak menggunakan IT. Saya mencoba memaklumi dan menyesuaikan selama itu tidak terlalu berpengaruh pada proses belajar mengajar di kelas." dan e).Perencanaan Supervisi Terstruktur Kepala sekolah telah merencanakan supervisi dalam waktu dekat untuk guru yang belum disupervisi, dengan prioritas pada guru yang dalam proses pengusulan dupak dan penerimaan tunjangan profesi.

Melalui berbagai upaya penanganan kendala tersebut, kinerja guru di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula menunjukkan perkembangan positif. Meskipun masih terdapat beberapa tantangan, komitmen kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang ada menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada solusi.

PEMBAHASAN

a. Strategi yang Diterapkan

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, Ibu Saidah Daeng Hanafi, telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa strategi ini meliputi: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis visi-misi di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, yang dipimpin oleh Ibu Saidah Daeng Hanafi, merupakan langkah strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, visi sekolah berfungsi sebagai panduan jangka panjang yang menggambarkan cita-cita dan arah pengembangan institusi, sedangkan misi menjabarkan langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mewujudkan visi tersebut. Ibu Saidah menekankan pentingnya keselarasan antara pengembangan SDM dan visi-misi sekolah agar setiap pendidik dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Pelatihan dan workshop menjadi metode utama dalam pengembangan SDM di sekolah ini. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi pendidik sehingga mereka dapat mengimplementasikan kurikulum dan metode pembelajaran yang sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan. Menurut penelitian, pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kinerja guru dan berdampak positif pada proses belajar mengajar di kelas

Selain itu, kegiatan ini juga menciptakan suasana kolaboratif di antara pendidik, yang memungkinkan mereka untuk saling berbagi pengalaman dan strategi dalam menghadapi tantangan pendidikan. Dalam implementasinya, pengembangan SDM berbasis visi-misi tidak hanya melibatkan pelatihan teknis tetapi juga aspek motivasi dan kepemimpinan. Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana setiap pendidik merasa

dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan tim menuju pencapaian visi bersama

Dengan demikian, pengembangan SDM berbasis visi-misi di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individual pendidik, tetapi juga untuk membangun sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan kualitas pendidikan, dan pada akhirnya menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

bKendala yang Dihadapi

Meskipun berbagai strategi telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, terdapat beberapa kendala yang signifikan yang dihadapi. Pertama, dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah mengakui bahwa metode supervisi yang diterapkan belum memberikan hasil yang optimal. Observasi kelas dan pendekatan langsung kepada guru yang tidak siap menjadi tantangan tersendiri, di mana kepala sekolah merasa kesulitan untuk memastikan bahwa semua guru memenuhi standar yang diharapkan dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam metode supervisi agar lebih efektif dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Kedua, terkait dengan pemanfaatan teknologi dan fasilitas, masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam menggunakan fasilitas pembelajaran yang tersedia. Banyak dari mereka cenderung hanya mengandalkan buku panduan tanpa memanfaatkan teknologi modern seperti laptop atau proyektor. Situasi ini menciptakan kesenjangan dalam proses pembelajaran, di mana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa. Penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dapat berkontribusi signifikan terhadap hasil belajar siswa, sehingga penting bagi sekolah untuk memberikan pelatihan dan dukungan agar semua guru dapat menggunakan teknologi secara efektif.

Ketiga, terdapat perbedaan motivasi di antara para guru, di mana tidak semua guru memiliki semangat yang sama dalam meningkatkan kinerjanya. Variasi motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan tim pengajar, karena guru-guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan metode pengajaran dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi semua guru, serta memberikan insentif atau penghargaan bagi mereka yang menunjukkan kinerja baik. Dengan mengatasi kendala-kendala ini, SMA Negeri 1 Kepulauan Sula dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan.

c.Upaya Mengatasi Kendala

Untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula, Ibu Saidah Daeng Hanafi menerapkan beberapa strategi yang terencana dan sistematis. Pertamaevaluasi dan motivasi berkelanjutan dilakukan melalui rapat dewan guru secara berkala. Dalam rapat ini, Ibu Saidah tidak hanya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, tetapi

juga memberikan dorongan untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam metode pengajaran. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kolaboratif di antara para guru, di mana mereka dapat saling berbagi pengalaman dan strategi yang efektif dalam proses belajar mengaja

Selanjutnya, Ibu Saidah fokus pada pengembagan infrastruktur teknologi dengan mengadakan media pembelajaran seerti laptop dan proyektor (infokus), serta memperbaiki fasilitas laboratorium. Peningkatan ini sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Dengan adanya teknologi yang memadai, diharapkan para guru dapat memanfaatkan berbagai sumber daya digital dalam pengajaran mereka, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, peningkatan fasilitas pendukung juga menjadi prioritas. Ibu Saidah menyediakan tambahan buku di perpustakaan dan komputer untuk administrasi, yang bertujuan untuk memperkaya sumber belajar bagi siswa serta memudahkan administrasi sekolah. Fasilitas yang memadai akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Ibu Saidah juga menerapkan pendekatan adaptif terutama dalam memahami kondisi guru yang lebih senior dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Kesadaran akan perbedaan latar belakang dan pengalaman para guru memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan dukungan yang tepat, sehingga setiap guru dapat berkontribusi sesuai dengan kemampuannya tanpa merasa tertekan untuk mengikuti perkembangan teknologi secara instan.

Terakhir, perencanaan supervisi terstruktur menjadi bagian penting dari strategi ini. Ibu Saidah merencanakan supervisi secara teratur untuk memastikan bahwa semua guru mendapatkan perhatian dan bimbingan yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan setiap guru dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Secara keseluruhan, upaya Ibu Saidah dalam mengatasi kendala-kendala tersebut menunjukkan komitmennya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. Melalui strategi-strategi tersebut, diharapkan kinerja pendidik dapat meningkat secara signifikan, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Dari pembahasa ini , dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Ibu Saidah Daeng Hanafi telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan SMA Negeri 1 Kepulauan Sula. Meskipun masa kepemimpinannya masih terbilang baru, efektivitas strategi yang diterapkan terlihat dari peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pendapat para ahli mendukung temuan ini. Umasugi, H., & Umasugi, M. P. I. (2024) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengarahkan dan memotivasi staf Selain itu, Yoioga, T. (2020) menekankan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah harus mampu membimbing tanpa paksaan, menciptakan lingkungan kondusif bagi pengembangan profesionalisme

Dengan demikian, meskipun terdapat tantangan yang harus dihadapi, pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada solusi dari Ibu

Saidah menunjukkan potensi positif untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Kepulauan Sula.

KESIMPULAN

Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan yakni dengan melakukan pembinaan kepada guru dalam proses belajar mengajar salah satunya melalui supervisi kemudian yang kedua meningkatkan kedisiplinan pendidik baik itu melalui RPP, silabus maupun tugas lainnya serta memberikan motivasi kepada guru dalam proses mengajar. Adapun juga yang ketiga berkomitmen dengan pendidik maupun tenaga kependidikan dengan mengijinkan mereka mengembangkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dengan mendatangkan tutor dalam pelatihan-pelatihan seperti MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran) dan KKG (Kelompok kerja guru) serta IHT (In House Training) serta memberikan izin kepada pendidik untuk studi lanjut

Cara Kepala Sekolah menghadapi kendala-kendala terkait Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan yakni dengan cara evaluasi dalam rapat dewan guru, memberikan memotivasi kepadaPendidik serta mewajibkan kepada seluruh Pendidik bahwa mereka harus kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materidi kelas, dengan bermodalkan pedoman atau perangkat pembelajaran yakni RPP dan Silabus. Kepala Sekolah juga melakukan pengadaan media atau alat dan bahan seperti leptop, infokus, dan bahan-bahan praktek di lab, untuk mempermudah para guru dalam proses belajar mengajar sekaligus dapat membantu peserta didik yang lambat dalam memahami materi dan menyediakan kembali jaringan internet sertakami sudah memiliki aplikasi khusus dengn nama E-Learning SMANSA yang dipakai untuk mempermudah guru dalam mengakses materi pada saat proses belajar mengajar, sehingga lebih menghemat waktu untuk pengembangan peserta didik dan diskusi. Semua ini sudah siap sejak tahun 2017 kemudian dilanjutkan sampai sekarang.

REFERENSI

Adiyana Adam, Kamarun M.Sebe, Ibrahim Muhammad, K. L. (2024). PERBEDAAN IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013 DENGAN KURIKULUM MERDEKA BELAJAR DI MAN 1 KOTA TERNATE. *Jurnal Pendidikan: Kajian Dan Implementasi*, *06*(2). https://journalpedia.com/1/index.php/jpki/article/view/1327

Adiyana Adam. Aji Joko Budi Pramono. Siti Nurul Bayti. (2023). *Pengembangan Media Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (1st ed.). Akademia Pustaka.

Adiyana Adam.Noviyanti Soleman. (2022). THE PORTRAIT OF ISLAMIC EDUCATION ONLINE LEARNING DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN MAN 1 TERNATE. *Didaktika Religia: Journal of Islamic Education*, *10*(2), 295–314.

Adiyana Adam , Nuraini Kamaluddin, H. M. (2024). Implementasi Kurikulum Darurat Dimasa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Kepualaun Sula. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(3), 939–954. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10654385 p-ISSN:

Agus, Nurrahma Asnawi, Adiyana Adam, A. B. S. (2023). THE INFLUENCE OF

SUPERVISOR UNDERSTANDING ON IRE TEACHER PERFORMANCE IN STATE JHS IN BONE REGENCY. *Didaktika Religia: Journal of Islamic Education*, *11*(2), 187–206.

Aminullah, S. R., & Noer, B. A. (2014). *Perencanaan program kerja dalam rangka pengembangan MA Kartayuda Plus* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember).

Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data.

Atmojo, I. R. W., Adi, F. P., Ardiansyah, R., & Saputri, D. Y. (2024). *Pembelajaran Berdiferensiasi (Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka)*. CV Pajang Putra Wijaya.

Daulay, A. S. (2023). Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengajar di Sekolah Dasar Negeri 100950 Aek Tolong Padang Lawas Utara. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(1), 134-145.

Dwiwijaya, K. A.,at.al (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Husamah, H. (2024). LITERASI Urgensi dan Peran dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*

Ibrahim Muhammad, A. A. (2024). Peningkatan Keterampilan Berpikir Kritis di Perguruan Tinggi Melalui Metode Diskusi (Sebuah Studi Tentang Tingkat Keberhasilan Pembelajaran Mahasiswa PAI IAIN Ternate) Ibrahim. *AJurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(5), 983–990. https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10791078

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal visi ilmu pendidikan*, *10*(1).

Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *2*(2), 194-201.

Kholik, M. N. (2023). *Learning Management System Dalam Pembelajaran Kitab Kuning Di Madrasah Diniyah Wustho Darul Falah Sukorejo Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Pardin.Adiyana Adam. (2023). Number Head Together Cooperative Learning Model to Improve Student Learning Quality at Madrasah Aliyah Negeri Pulau Taliabu Model Pembelajaran Kooperatif Number Head Together untuk. *Socio-Economic and Humanistic Aspects for Township and Industry*, *1*(1), 110–119.

Sahrul Takim, Adiyana Adam, T. Y. (2022). Paradigma PAI Rahmatan Lil Alamin dalam Ragam Perspektif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(18), 358–375.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).

Syarif Umagapi. Adiyana Adam. (2023). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Pasifik Pendidikan*, *02*(03), 22.

Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles Dan Huberman Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, *5*(1), 23-33.

Toisuta, N., Adam, A., Wolio, S., & Umasugi, S. D. (2023). Manajemen Program

Penguatan Pendidikan Karakter Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Ternate Nadira. *Amanah Ilmu*, *3*, 87–100.

Umasugi, H., & Umasugi, M. P. I. (2024). Kurikulum Merdeka Belajar dan Pendidikan Moral Orientasi PAI Pada Madrasah Aliyah Sanana. *JUANGA: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 130-146.

Yoioga, T. (2020). PENDIDIKAN ISLAM DAN TANTANGAN MODERNITAS. *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan dan Keislaman*, *12*(1), 24-40.