

## Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso

**Mohammad Bilutfikal Khofi**, Institut Agama Islam At-Taqwa Bondowoso

Email : bilutfikalkhofi74@gmail.com

---

Diterima : 2-09-2024

Direvisi : 5-09-2024

Disetujui : 15-09-2024

Diterbitkan : 20-09-2024

---

DOI: <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v4i1>

---

### Abstract

This study examines the strategies employed by the principal of SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso in improving teacher performance. Teacher performance is critical in achieving quality education and reflects teachers' professionalism, skills, and dedication in executing their daily tasks. Effective school leadership plays a vital role in motivating teachers, providing necessary support, and creating an environment conducive to professional growth. This research aims to identify and analyze the strategies that have proven effective in enhancing teacher performance, focusing on areas such as competence development, discipline enforcement, motivation, and recognition. Using a qualitative descriptive approach, the study gathered data through interviews, observations, and document reviews involving school administrators and teachers. The findings reveal that regular training and workshops contributed to improving teaching skills, though some teachers faced challenges in integrating technology into their teaching practices. Discipline was reinforced through routine monitoring, clear leadership, and a structured reward and punishment system. Additionally, teacher motivation increased due to open communication, professional development opportunities, and balanced recognition systems. These strategies have positively impacted the overall teacher performance, contributing to a better educational environment at the school. The findings provide insights into effective leadership approaches that can enhance teacher motivation, discipline, and professional development.

**Keywords:** *teacher performance, school leadership, teacher motivation, professional development, school management*

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru sangat penting dalam mencapai pendidikan berkualitas dan mencerminkan profesionalisme, keterampilan, serta dedikasi guru dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepemimpinan sekolah yang efektif berperan penting dalam memotivasi guru, memberikan dukungan yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada pengembangan kompetensi, penegakan disiplin, motivasi, dan penghargaan. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan tinjauan dokumen yang melibatkan kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan

---

bahwa pelatihan rutin dan lokakarya meningkatkan keterampilan mengajar, meskipun beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Disiplin diperkuat melalui pemantauan rutin, kepemimpinan yang jelas, serta sistem penghargaan dan sanksi yang terstruktur. Selain itu, motivasi guru meningkat berkat komunikasi terbuka, kesempatan pengembangan profesional, dan sistem penghargaan yang seimbang. Strategi-strategi ini telah berdampak positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan dan meningkatkan lingkungan pendidikan di sekolah. Temuan ini memberikan wawasan tentang pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan pengembangan profesional guru.

**Kata Kunci:** kinerja guru, kepemimpinan sekolah, motivasi guru, pengembangan profesional, manajemen sekolah

## 1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan elemen kunci dalam pencapaian kualitas pendidikan yang optimal di sekolah. Kinerja guru mencerminkan sikap, keterampilan, nilai-nilai, dan pengetahuan yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kinerja guru meliputi aspek profesionalitas dan tindakan selama proses pembelajaran, yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh (Mohamad, Muspawi 2021).

Guru yang berkinerja baik mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan secara efektif dan efisien. Kinerja mereka tidak hanya terlihat dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari kemampuan memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan. Guru dengan kinerja yang sesuai dengan tuntutan tugas yang diemban akan memberikan dampak positif, seperti peningkatan prestasi akademik siswa, perubahan sikap siswa, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pola kerja guru yang semakin profesional. Kinerja guru yang optimal sangat penting dalam mencapai hasil pendidikan yang diharapkan (Uray Iskandar 2013).

Seorang guru yang profesional harus memenuhi berbagai persyaratan, termasuk memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan profesinya serta kompetensi keilmuan yang kuat. Selain itu, guru juga perlu memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif dengan siswa, disertai dengan kreativitas dan produktivitas dalam proses pembelajaran (Irma Budiana 2021). Etos kerja yang tinggi dan komitmen yang mendalam terhadap profesinya menjadi aspek penting dalam kinerja seorang guru. Tidak hanya itu, guru dituntut untuk terus melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan guna menjaga dan meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mendidik dan membimbing siswa menuju hasil pendidikan yang optimal (Ahmad, Zubair 2017). Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru memiliki tanggung jawab besar dalam memfasilitasi pembelajaran yang berkualitas, serta membimbing peserta didik agar menjadi individu yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cerdas, dan mandiri. Namun, pada kenyataannya, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dan kondisi di lapangan. Beberapa guru masih mengalami kendala dalam mencapai kinerja optimal, seperti keterbatasan dalam penguasaan teknologi, rendahnya motivasi, serta lemahnya disiplin dalam melaksanakan tugas.

---

Kepala sekolah yang baik harus mampu memberdayakan guru secara optimal, memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif (Dasor, Yohanes Wendelinus 2024). Kepemimpinan juga harus mampu menjalin hubungan baik dengan masyarakat, menyusun program yang tepat, serta bekerja efektif dengan tim manajemen akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru (Istikomah, Istikomah 2018). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru (Muhamad, Sholeh 2016). Menurut Susanto (2016), peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai jika kepala sekolah mampu memotivasi guru dengan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Tanpa dukungan memadai dari kepala sekolah, guru tidak akan maksimal dalam menjalankan tugasnya seperti mendidik, melatih, dan membimbing siswa (Gaol, Nasib Tua Lumban, and Paningkat Siburian 2018). Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi, memberikan kinerja terbaik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa (Putri, Rizka Amanda 2024). Dukungan, kepercayaan, dan pengakuan yang diberikan oleh kepala sekolah akan memicu rasa aman dan motivasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya (Dasor, Yohanes Wendelinus 2024). Oleh karena itu, strategi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci keberhasilan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya telah menyoroti berbagai strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Walid (2023) di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah mencakup supervisi, kolaborasi dengan guru, serta program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, di mana peran kepala sekolah sangat signifikan dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan (Walid, Abdul, and Ishak Ishak 2023). Hal senada ini senada dengan penelitian yang dilakukan Syaban (2023) di SMA Negeri 1 Wawonii, yang menemukan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pembinaan, pengawasan langsung, pemberian motivasi, dan insentif materi maupun non-materi (Abdul Syaban 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih & Utami (2024) di SD Islam Al Mubarak menemukan pentingnya supervisi, evaluasi rutin, dan pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi guru, dengan fokus pada pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru (Murtiningsih, dkk, 2024). Hal ini selaras dengan hasil penelitian di SMA St. Antonius Bangun Mulia yang dilakukan oleh Lumbanbatu & Sigalingging (2024), yang menemukan bahwa kepala sekolah berperan besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan memberikan pelatihan eksternal dan evaluasi kinerja yang terstruktur (Lumbanbatu Johannes Sohirimon 2024). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Agustika (2023) di SMK Multazam Tanggamus yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui seleksi, pelatihan, dan evaluasi sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja guru (Agustika, Evia, An An Andari, and Ade Imelda Firmayanti 2023).

Penelitian sebelumnya telah banyak mengidentifikasi strategi umum yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, seperti supervisi, kolaborasi, evaluasi, dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Namun, penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan

---

fokus yang lebih spesifik pada sekolah yang ada di daerah pedesaan yakni di SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso, yang memiliki tantangan dan dinamika berbeda dibandingkan dengan sekolah-sekolah di daerah perkotaan.

SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso terletak di Jl. Pemandian Tasnan No.598, Grujugan Kidul, Kecamatan Grujugan, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Sekolah ini berada di lingkungan pedesaan, yang menawarkan tantangan dan potensi tersendiri dalam dunia pendidikan. Berada jauh dari pusat kota, SMP Nurul Huda memiliki karakteristik unik sebagai lembaga pendidikan yang melayani masyarakat rural. Kondisi geografis dan infrastruktur di daerah pedesaan ini sering kali menghadirkan keterbatasan, seperti akses terhadap teknologi, sumber daya pendidikan, serta kesempatan pelatihan bagi guru. Namun, dengan keberadaan di daerah yang asri dan tenang, SMP Nurul Huda juga memiliki potensi untuk membangun lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung pengembangan karakter siswa.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi-strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Huda. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan mengembangkan guru secara berkelanjutan.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam dalam konteks alami melalui pengalaman dan persepsi subjek. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan keterlibatan dan kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang relevan.

Prosedur penelitian dimulai dengan observasi awal untuk mengidentifikasi kondisi sekolah dan permasalahan terkait kinerja guru. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi tentang strategi manajemen, motivasi, kedisiplinan, dan pemberian penghargaan. Selain itu, dokumen sekolah seperti laporan supervisi dan catatan kehadiran digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang fleksibel agar peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan dengan respons informan. Observasi langsung juga dilakukan untuk mengamati kegiatan sekolah, seperti pelaksanaan supervisi dan pemberian penghargaan. Dokumentasi digunakan sebagai data tambahan, berupa kebijakan, jadwal pelatihan, dan laporan kegiatan sekolah.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis interaktif model Miles, Huberman, dan Saldana, yang terdiri dari tiga tahapan utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles, M.B., dkk, 2014). Pada tahap kondensasi data, peneliti menyaring dan merangkum data yang relevan secara sistematis. Data kemudian disajikan dalam bentuk naratif, tabel, atau grafik untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi.

---

Kesimpulan diambil dengan mengidentifikasi pola dan tema utama dari wawancara, observasi, dan dokumen. Model ini memungkinkan analisis yang lebih terstruktur dan mendalam, sehingga temuan yang signifikan dapat dieksplorasi secara maksimal. Untuk memastikan validitas data, peneliti menerapkan triangulasi, yaitu membandingkan hasil dari berbagai sumber informasi. Menurut Patton (2002), triangulasi membantu dalam memastikan bahwa temuan penelitian bukan hasil dari bias peneliti atau sumber data tertentu, melainkan merupakan refleksi yang konsisten dari fenomena yang diteliti (Patton, M. Q. 2002). Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang strategi yang diterapkan kepala sekolah SMP Nurul Huda dalam meningkatkan kinerja guru.

### **3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab untuk membawa sekolah mencapai pencapaian mutu pembelajaran yang unggul (Mukhtar, Mukhtar 2015). Sebagai pemimpin institusi pendidikan, kepala sekolah memainkan peran kunci dalam menentukan arah dan strategi yang dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya (Achmad, Wahyudi, 2021). Keberhasilan dalam mencapai pembelajaran bersama yang optimal sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam merancang dan menerapkan strategi yang tepat, yang selaras dengan kondisi dan kebutuhan sekolah (Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati 2022).

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini membahas strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Huda Grugugan Kidul Bondowoso. Adapun strategi-strategi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Guru**

Kompetensi profesional guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru tidak hanya harus menguasai materi, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogi, kepribadian yang baik, dan kemampuan sosial untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini menentukan sejauh mana guru dapat berperan sebagai pendidik yang handal (Rodiya Yoyo, and Suklani, 2022). Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan kompetensi guru merupakan langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru perlu di fokuskan pada dua aspek utama yakni: mendidik dan mengajar. Sebagai pendidik, guru perlu dibina untuk mampu membina pribadi peserta didik dan mengembangkan sikap moral yang sesuai dengan nilai-nilai masyarakat. Sementara sebagai pengajar, pengembangan kompetensi guru harus mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung peserta didik (Ilyas, 2022).

Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru harus menjadi prioritas, hal ini mencakup pelatihan berkelanjutan, pendampingan dalam penggunaan metode inovatif, dan penguatan keterampilan pedagogis (Suyanto, et al, 2020). Pengembangan program seperti lokakarya, seminar, dan pendidikan lanjutan juga diperlukan untuk memastikan guru terus berkembang dan mampu menghadapi tantangan pendidikan modern (Nur Efendi, dkk, 2023). Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, mendukung guru dalam proses pelatihan dan pengembangan ini, sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Rodiya Yoyo, and Suklani, 2022). Hasil penelitian di SMP Nurul Huda Grugugan Kidul, kegiatan pembinaan dilaksanakan secara rutin melalui program IHT dan partisipasi aktif dalam MGMP. Penelitian menemukan bahwa guru yang mengikuti kegiatan ini menunjukkan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran dan penggunaan metode kreatif saat mengajar. Selain itu, fasilitas teknologi seperti Wifi dan perangkat elektronik (laptop dan komputer) diberikan kepada guru untuk mendukung pembelajaran jarak jauh

---

(BDR). Namun, terdapat beberapa kendala dalam penerapan teknologi yakni beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran karena keterbatasan keterampilan digital. Hambatan ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan BDR, terutama ketika siswa mengalami masalah jaringan atau kurangnya perangkat belajar.

Pemaparan diatas menegaskan pentingnya pembinaan dan pelatihan berkelanjutan dan dukungan teknologi dalam meningkatkan kompetensi guru. Namun, juga diperlukan langkah-langkah tambahan untuk mengatasi hambatan keterampilan digital dan akses teknologi, baik dari pihak guru maupun siswa. Dengan demikian, pelatihan yang lebih komprehensif, termasuk pelatihan keterampilan digital, akan memastikan bahwa guru mampu menahan tantangan pendidikan modern dan memberikan pembelajaran yang efektif di berbagai situasi.

### **Strategi Pembinaan dan Penerapan Kedisiplinan Guru**

Kedisiplinan guru adalah sikap yang mencerminkan kepatuhan dalam melaksanakan dan menaati peraturan di sekolah. Guru yang disiplin menciptakan suasana yang nyaman dan tertib, serta menjadi teladan bagi siswa (Sari, Laila Putri Anjar, and Muhammad Nofan Zulfahmi, 2024). Seorang guru harus disiplin dalam beberapa aspek, yaitu disiplin waktu dan kepatuhan terhadap peraturan. Disiplin waktu berarti guru harus bertanggung jawab terhadap waktu, misalnya datang tepat waktu saat rapat atau kegiatan lainnya. Selain itu, guru juga harus mematuhi tata tertib sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, karena mereka menjadi contoh bagi siswa (Silvia Elastari Matondang, 2024). Oleh karena itu kepala sekolah perlu terus berusaha dan berupaya meningkatkan kedisiplinan guru. kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga kedisiplinan guru menjadi lebih baik (Alfiandrizar, et al, 2023).

Kepala sekolah perlu melakukan pemantauan rutin terhadap kinerja guru melalui observasi langsung, evaluasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan pemantauan yang konsisten, kepala sekolah dapat mengidentifikasi masalah disiplin guru dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya (Melati Putri Hamengkubuwono and Irwan Faturrahman, 2024). Kepala sekolah juga dapat menciptakan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas terkait disiplin kerja guru. Sistem ini memberikan insentif bagi guru yang disiplin dan konsekuensi bagi yang melanggar (Melati Putri Hamengkubuwono and Irwan Faturrahman, 2024). Dengan demikian, guru akan merasa bahwa kedisiplinan mereka dihargai dan memiliki dampak yang nyata. Kepala sekolah juga harus memastikan lingkungan kerja mendukung kepatuhan disiplin tersebut (Rosi Fathor and Ahmad Wahyudi, 2024).

Penelitian di SMP Nurul Huda Grugugan Kidul Bondowoso mengungkapkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Salah satu langkah yang dijalankan adalah melalui pemantauan rutin terhadap kehadiran dan kinerja guru. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Jika ditemukan pelanggaran, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan, guru yang bersangkutan akan diberikan teguran. Apabila pelanggaran berlanjut, sekolah menerapkan sanksi lebih tegas, seperti penundaan tunjangan, untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Selain pemantauan, kepala sekolah juga berusaha untuk menjadi figur teladan dengan selalu hadir lebih awal dan aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah. Kehadiran kepala sekolah yang konsisten ini memberikan contoh positif bagi guru dan staf, menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan disiplin. Keteladanan kepala sekolah membantu membangun budaya kerja yang mendorong guru untuk mengikuti aturan dengan baik dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.

Strategi lain yang diterapkan adalah pembinaan kedisiplinan secara rutin. Sekolah secara berkala mengadakan rapat guru yang mencakup sosialisasi aturan dan pembinaan terkait kedisiplinan. Dalam rapat ini, guru-guru diingatkan akan pentingnya komitmen dan tanggung jawab

---

dalam menjalankan tugas mengajar. Pembinaan rutin ini tidak hanya berfungsi untuk memperkuat pemahaman guru tentang aturan sekolah, tetapi juga untuk memotivasi mereka dalam menjaga konsistensi dan kualitas dalam proses belajar mengajar. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara pemantauan rutin, keteladanan kepala sekolah, sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, serta pelatihan berkala merupakan strategi efektif dalam membangun kedisiplinan guru. Dengan penerapan strategi ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas.

### **Strategi Motivasi Guru**

Motivasi guru adalah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan. Guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih inovatif, bersemangat, dan fokus dalam menghadapi tantangan pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian akademik siswa (Muh Ibnu Sholeh, 2023).

Komunikasi yang terbuka sangat diperlukan untuk menumbuhkan motivasi guru. Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan di mana guru merasa didengarkan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan memiliki peran penting (Fatimah Noor, 2019). Kepala sekolah perlu mengombinasikan *reward* dan *punishment* secara seimbang agar guru merasa dihargai atas prestasi mereka, tetapi juga memahami konsekuensi jika tidak memenuhi standar (Fadlilah Azizah Nurul, et al, 2021). Motivasi guru juga sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan dorongan dari dalam diri individu. Meskipun kepala sekolah dapat memberikan motivasi, pengaruh terbesar tetap berasal dari motivasi internal guru itu sendiri. Ketika guru memiliki etos kerja yang baik, menghargai pekerjaan sebagai sesuatu yang luhur dan mencintai profesinya, mereka akan lebih mudah termotivasi dan bahagia dalam melayani serta mengajar (Ajepri Feska dkk, 2022). Penelitian di SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi guru. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan diklat. Program pengembangan profesional ini tidak hanya bertujuan untuk memperbarui keterampilan mengajar, tetapi juga membantu guru menambah pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan dunia pendidikan. Dengan demikian, guru merasa didukung dalam pengembangan karier mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Kepala sekolah SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso juga membangun hubungan harmonis dengan para guru melalui komunikasi terbuka dan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga guru merasa nyaman untuk menyampaikan ide atau masalah yang mereka hadapi, sehingga menciptakan rasa keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan sekolah. Hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru ini memperkuat kepercayaan diri guru dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dipahami bahwa strategi yang diterapkan di SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso menunjukkan bahwa kombinasi pengembangan profesional, komunikasi terbuka, dan keseimbangan *reward and punishment* dapat secara efektif meningkatkan motivasi guru.

### **Strategi Pemberian Penghargaan Kepada Guru**

Penghargaan adalah sesuatu yang diharapkan oleh guru dalam bekerja sebagai bentuk kompensasi atas usaha, keterampilan, dan waktu yang telah mereka curahkan dalam proses mengajar (Arfa Desmayeti, dkk, 2022). Penghargaan ini mencerminkan bagaimana seorang guru dinilai berdasarkan kontribusinya di sekolah dan bisa berupa materi seperti gaji atau tunjangan, maupun non-materi seperti pengakuan atau penghargaan (Fatimah dkk, 2024). Penghargaan tersebut harus adil dan seimbang dengan kontribusi guru dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, yang juga dapat diukur secara objektif (Hidayah Nurul, dkk, 2024).

---

Selain itu, diberikan penghargaan bagi guru terkait erat dengan kinerja, di mana pengalaman, keterampilan, usaha, dan dedikasi mereka dinilai dan diberi imbalan sesuai dengan hasil kerja mereka di kelas (Hidayah Nurul, dkk, 2024).

Penelitian di SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso menemukan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi pemberian penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah melalui pemilihan guru berprestasi setiap tahun. Evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk memilih guru terbaik, dan guru terpilih menerima piagam penghargaan serta hadiah, baik dalam bentuk sertifikat maupun bonus finansial. Tujuan utama dari penghargaan tahunan ini adalah untuk memotivasi guru lain agar meningkatkan performa mereka dan berkontribusi lebih baik dalam proses pendidikan. Sekolah juga memberikan kesempatan promosi jabatan dan insentif khusus kepada guru yang menunjukkan prestasi luar biasa atau kontribusi signifikan bagi pengembangan sekolah. Guru yang memenuhi kriteria diberikan promosi ke jabatan fungsional lebih tinggi, seperti kepala bidang atau koordinator mata pelajaran. Selain itu, insentif tambahan berupa tunjangan khusus diberikan kepada guru dengan hasil evaluasi kinerja yang memuaskan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan atas kinerja guru sangat penting dalam memotivasi dan mempertahankan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mengenali dan memberikan penghargaan secara adil kepada guru yang berprestasi. Kepala sekolah juga perlu menciptakan sistem yang dihargai secara transparan dan objektif, sehingga guru merasa usaha mereka dinilai secara proporsional. Selain itu, kepala sekolah juga harus memastikan bahwa penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja dan kontribusi masing-masing guru.

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Nurul Huda Grujugan Kidul Bondowoso untuk meningkatkan kinerja guru, yakni pengembangan kompetensi guru, meningkatkan kedisiplinan guru, memotivasi guru, dan pemberian penghargaan kepada guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lokakarya rutin telah meningkatkan keterampilan guru, meskipun beberapa guru masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kelas. Disiplin diperkuat melalui pemantauan rutin, kepemimpinan yang baik, dan sistem penghargaan dan hukuman yang jelas, yang menumbuhkan lingkungan kerja yang profesional. Motivasi diperkuat oleh komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan profesional, dan sistem penghargaan yang seimbang, yang membantu guru merasa dihargai dan berkomitmen terhadap perannya.

#### **5. Daftar Pustaka**

- Agustika, Evia, An An Andari, and Ade Imelda Firmayanti. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Unisan Jurnal* 2.2 (2023): 521-530.
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2022): 130-149.
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2022): 130-149.
- Alfiandrizar, Alfiandrizar, et al. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.2 (2023): 14386-14397.
- Arfa, Desmayeti, Agus Sujono, and Dewi Sulistiani. "Profesionalisme guru sekolah menengah pertama negeri 13 bintang." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 4.1 (2022): 81-96.
- Budiana, Irma. "Menjadi guru profesional di era digital." *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research* 2.2 (2021): 144-161.

- 
- Dasor, Yohanes Wendelinus. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar." *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)* 8.1 (2024): 39-47.
- Dasor, Yohanes Wendelinus. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar." *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)* 8.1 (2024): 39-47.
- Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh. "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran." *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2.2 (2023): 68-85.
- Fadlilah, Azizah Nurul, et al. "Strategi Reward And Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru PAUD." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 4.1 (2021): 88.
- Fatikah, Noor. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2.2 (2019): 167-182.
- Fatimah, Siti, Nunik Yudaningsih, and Andri Supriadi. "Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Sekolah Dasar." *Edum Journal* 7.1 (2024): 91-109.
- Gaol, Nasib Tua Lumban, and Paningkat Siburian. "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.1 (2018): 66-73.
- Hidayah, Nurul, Ahyar Ahyar, and Saparudin Saparudin. "Implementasi Reward System Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jambura Journal of Educational Management* (2024): 397-420.
- Hidayah, Nurul, Ahyar Ahyar, and Saparudin Saparudin. "Implementasi Reward System Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jambura Journal of Educational Management* (2024): 397-420.
- Ilyas, Ilyas. "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2.1 (2022): 34-40.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal visi ilmu pendidikan* 10.1 (2013).
- Istikomah, Istikomah. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 5.2 (2018): 26-53.
- Lumbanbatu, Johannes Sohirimon, and Esra Pelita Sigalingging. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Katolik di SMA St. Antonius Bangun Mulia Medan." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.3 (2024): 12054-12065.
- Matondang, Silvia Elastari. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Jurnal Inovasi Pendidikan Sains dan Terapan (INTERN)* 3.1 (2024): 18-23.
- Melati, Putri, Hamengkubuwono Hamengkubuwono, and Irwan Faturrahman. *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong*. Diss. Institut Agama Islam Negeri Curup, 2024.
- Melati, Putri, Hamengkubuwono Hamengkubuwono, and Irwan Faturrahman. *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong*. Diss. Institut Agama Islam Negeri Curup, 2024.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mukhtar, Mukhtar. "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3.3 (2015): 93917.
- Murtiningsih, Dwi Heri, and Sri Utami. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR." *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1.2 (2024): 2364-2374.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi peningkatan kinerja guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21.1 (2021): 101-106.

- 
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.), p. 247. SAGE Publications.
- Putri, Rizka Amanda, et al. "Pola Dinamika Kepemimpinan Paternalistik: Analisis Hubungan Kepemimpinan Kiai dan Motivasi Kerja Pendidik di Pondok Pesantren." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.3 (2024): 16677-16690.
- Rodiya, Yoyo, and Suklani Suklani. "Strategi Pembinaan Dan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah dan Madrasah." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 10.1 (2022): 119-133.
- Rodiya, Yoyo, and Suklani Suklani. "Strategi Pembinaan Dan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah dan Madrasah." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 10.1 (2022): 119-133.
- Rosi, Fathor, and Ahmad Wahyudi. "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DALAM MENGAJAR." *AL MUNTADA* 2.2 (2024): 51-58.
- Sari, Laila Putri Anjar, and Muhammad Nofan Zulfahmi. "Analisis Kedisiplinan Guru di KB Mutiara." *Journal of Education Research* 5.1 (2024): 928-934.
- Sholeh, Muh Ibnu. "Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru." *COMPETITIVE: Journal of Education* 2.4 (2023): 212-234.
- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1.1 (2016): 41-54.
- Suyanto, Eko, et al. "Pendampingan penguatan kompetensi guru dan siswa SMA melalui pengembangan inovasi sains dan kompetisi olimpiade biologi di Kabupaten Sampang, Madura." *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4.2 (2020): 402-424.
- Syaban, Abdul. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan." *Jurnal Penelitian Pendidikan Fisika* 8.4 (2023): 240-249.
- Wahyudi, Achmad. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan* 4.1 (2021): 1-19.
- Walid, Abdul, and Ishak Ishak. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Hadratul Madaniyah* 10.2 (2023): 26-31.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. "Manajemen peningkatan kinerja guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11.4 (2017).