

ABSTRAK

Rani Safitri. NIM. 220101050263. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Kelumpang Selatan Kabupaten Kotabaru.* Pembimbing Skripsi. Drs. H. Hasbullah, M.Si, Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. 2026.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan.

Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin profesional dalam meningkatkan kinerja guru demi mencapai tujuan pendidikan, terutama di sekolah menengah atas yang berada di daerah pedesaan dengan tantangan infrastruktur dan geografis tertentu. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan maka kepala sekolah harus menyiapkan strategi-strategi sebagai rancangan peningkatan kinerja guru. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam proses tersebut di SMA Negeri 1 Kelumpang Selatan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi kasus. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kelumpang Selatan meliputi: (1) Pembinaan kinerja melalui komunikasi dua arah, kegiatan *In-House Training* (IHT), *workshop*, dan *sharing* pengalaman; (2) Pengawasan atau supervisi akademik secara rutin setiap semester untuk mengidentifikasi kelemahan proses pembelajaran; (3) Pembinaan disiplin dengan penyelarasan pengawasan berbasis teknologi dan penguatan tanggung jawab moral; (4) Pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan keteladanan; serta (5) Pemberian *reward* berupa piagam atau pujian dan *punishment* berupa teguran atau surat peringatan secara proporsional. Adapun hambatan yang ditemukan meliputi keterbatasan sarana prasarana penunjang, beban administrasi yang masif, serta tantangan psikologis seperti zona nyaman pada beberapa tenaga pendidik.

ABSTRACT

Rani Safitri. NIM. 220101050263. *Principal's Strategies in Improving Teacher Performance at SMA Negeri 1 Kelumpang Selatan, Kotabaru Regency. Thesis Supervisor: Drs. H. Hasbullah, M.Si, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Antasari Banjarmasin. 2026.*

Keywords: *Strategy, Teacher Performance, Education Management.*

The importance of the principal's role as a professional leader in improving teacher performance is crucial to achieving educational goals, especially in senior high schools located in rural areas with specific infrastructure and geographical challenges. In an effort to achieve educational goals, the principal must prepare strategies as a blueprint for improving teacher performance. The main focus of this study is to describe the strategies implemented by the principal in improving teacher performance and to identify the obstacles faced in the process at SMA Negeri 1 Kelumpang Selatan.

This type of research is field research using a descriptive qualitative approach through a case study. The research subjects include the principal, teachers, and educational staff. Data collection techniques used are observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data display, and drawing conclusions.

The results showed that the principal's strategies in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Kelumpang Selatan include: (1) Performance development through two-way communication, In-House Training (IHT) activities, workshops, and experience sharing; (2) Academic supervision conducted routinely every semester to identify weaknesses in the learning process; (3) Discipline coaching by aligning technology-based supervision and strengthening moral responsibility; (4) Providing motivation through fulfilling self-actualization needs and providing exemplary leadership; and (5) Providing rewards in the form of certificates or praise and punishment in the form of reprimands or warning letters proportionally. The obstacles found include limited supporting infrastructure, a massive administrative workload, and psychological challenges such as the comfort zone among some educators.