



The Effectiveness of School Principal Leadership Management in Improving Teacher Performance through the BERKARISMA Strategy at Sukorejo IV Public Elementary School

Fitriyatus Sa'diyah*¹, Taufiq Harris², M.Furqon Wahyudi³

* Fitriyatus.sa144@admin.sd.belajar.id

Pascasarjana, Universitas Gresik, Gresik, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of school principal leadership management in improving teacher performance through the BERKARISMA strategy (Quality-Oriented, Creative, Religious, Innovative, Courteous, Independent, and Trustworthy) at Sukorejo IV Public Elementary School, a small school with 76 students and 7 teachers. A qualitative approach with a case study design was used to describe the planning process, supporting and inhibiting factors, and the impact of the strategy. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, with triangulation to ensure validity. The results show that the BERKARISMA strategy effectively addressed the limitations of the small school, improved teacher motivation and competencies, and reduced performance gaps (e.g., lesson planning improved from 68% to a more optimal level). Supporting factors included the principal's role as a role model and team collaboration, while inhibiting factors involved limited resources. The impact was an improvement in the school climate and the quality of learning. This research contributes to the development of leadership models in small schools.

Keywords: school principal leadership, teacher performance, BERKARISMA strategy, educational management, small school

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar merupakan fondasi pembentukan karakter dan intelektual bangsa, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin instruksional yang bertanggung jawab atas mutu sekolah melalui manajemen kepemimpinan efektif (Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021). Namun, di sekolah kecil seperti SDN Sukorejo IV dengan jumlah siswa 76 orang dan guru 7 orang, tantangan seperti stagnasi kinerja guru sering muncul akibat keterbatasan sumber daya dan zona nyaman.

Pengamatan awal menunjukkan kesenjangan kinerja guru, seperti perencanaan pembelajaran hanya 68% (ideal 85%), pelaksanaan 70% (ideal 85%), dan penilaian 65% (ideal 85%). Untuk mengatasi ini, kepala sekolah menerapkan strategi BERKARISMA yang mengintegrasikan nilai-nilai mutu, kreativitas, religiusitas, inovasi, kesantunan, kemandirian, dan amanah. Strategi ini selaras dengan Penguatan Pendidikan Karakter (Perpres Nomor 87 Tahun 2017) dan Penumbuhan Budi Pekerti (Permendikbud Nomor 23 Tahun 2015).

Penelitian ini menjawab rumusan masalah: (1) Bagaimana perencanaan manajemen kepemimpinan melalui BERKARISMA? (2) Faktor apa yang mempengaruhi efektivitasnya? (3) Apa hasil dan dampaknya terhadap kinerja guru? Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan perencanaan, menganalisis faktor, dan mengevaluasi dampak untuk kontribusi teoretis dan praktis di manajemen pendidikan sekolah kecil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus (Yin, 2018; Creswell, 2018). Lokasi di SDN Sukorejo IV, Pasuruan, selama 5 bulan (Desember 2025–April 2026).

Sumber data: primer (kepala sekolah, guru, komite, wali murid) dengan purposive sampling; sekunder (dokumen sekolah). Teknik pengumpulan: observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi.

Analisis data mengikuti model Miles, Huberman, & Saldaña (2014): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan melalui triangulasi sumber/teknik/waktu, member check, perpanjangan keikutsertaan, dan kecukupan referensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, perencanaan manajemen kepemimpinan berbasis strategi BERKARISMA menjadi fokus utama untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Sukorejo IV. Proses perencanaan dilakukan dengan menyusun program kerja yang berorientasi pada nilai-nilai yang terkandung dalam akronim BERKARISMA. Setiap elemen strategi ini diintegrasikan dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti pembiasaan religius yang dilakukan secara rutin serta penetapan target kinerja bagi guru. Pembiasaan religius, yang mencakup kegiatan seperti doa bersama sebelum memulai aktivitas pembelajaran, tidak hanya bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai spiritual tetapi juga untuk mempererat ikatan antar warga sekolah. Selain itu, target kinerja guru difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi, seperti pengembangan metode pembelajaran dan keterampilan manajemen kelas. Melalui rapat-rapat yang melibatkan semua guru, mereka diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam perencanaan, memastikan bahwa mereka memiliki rasa kepemilikan atas program tersebut.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas strategi ini dibagi menjadi dua kategori utama: faktor pendukung dan penghambat. Salah satu faktor pendukung utama adalah keteladanan yang diberikan oleh kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah diharapkan untuk menjadi role model yang memperlihatkan nilai-nilai BERKARISMA dalam setiap tindakannya. Selain itu, komunikasi yang santun dan penuh penghormatan antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya juga meningkatkan suasana kerja yang positif. Religiusitas kepala sekolah, yang tercermin dalam perilaku dan kebiasaan sehari-hari, turut memperkuat komitmen guru untuk mengikuti program yang telah disusun. Komunikasi yang terbuka dan penuh respek mempermudah guru dalam mengadopsi perubahan dan meningkatkan rasa keterlibatan mereka dalam proses manajerial sekolah. Namun, meskipun terdapat banyak faktor pendukung, terdapat pula penghambat yang memerlukan perhatian lebih. Keterbatasan sarana dan prasarana, seperti kekurangan buku referensi dan fasilitas pembelajaran yang memadai, menjadi tantangan yang tidak bisa dihindari, terutama bagi sekolah-sekolah dengan sumber daya terbatas. Selain itu, pada awal penerapan strategi ini, sebagian guru menunjukkan resistensi terhadap inovasi, merasa cemas akan perubahan yang dianggap membebani.

Meskipun ada hambatan-hambatan ini, hasil dan dampak dari implementasi strategi BERKARISMA sangat positif. Salah satu hasil paling signifikan adalah peningkatan kinerja guru. Metode pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif mulai diterapkan di kelas, memungkinkan para guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan

relevan bagi siswa. Manajemen kelas juga semakin mandiri, di mana guru mampu mengelola ruang kelas secara efektif dengan sedikit intervensi dari pihak luar. Dengan menerapkan penilaian autentik yang lebih berfokus pada proses dan hasil belajar siswa, guru dapat memberikan umpan balik yang lebih konstruktif dan mendorong perkembangan siswa secara lebih menyeluruh. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan atmosfer yang lebih dinamis di dalam kelas.

Dampak lebih luas dari penerapan strategi ini adalah terciptanya iklim sekolah yang lebih kondusif. Suasana yang lebih positif, dengan kolaborasi yang lebih intens antara guru dan siswa, menjadi hasil dari manajemen kepemimpinan yang efektif. Motivasi para guru juga mengalami peningkatan yang signifikan, di mana mereka merasa lebih dihargai dan didorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Bahkan di sekolah kecil seperti SDN Sukorejo IV, yang memiliki sumber daya terbatas, kualitas pendidikan dapat meningkat secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa keterbatasan fisik atau finansial bukanlah penghalang bagi tercapainya kualitas pendidikan yang tinggi jika dikelola dengan baik.

Selain itu, dampak lain yang muncul adalah perubahan positif dalam cara pandang terhadap sekolah kecil. Sebelumnya, ada anggapan bahwa sekolah kecil tidak bisa mencapai prestasi yang signifikan, baik dari segi kualitas pembelajaran maupun pengembangan diri siswa. Namun, dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada strategi BERKARISMA, mindset tersebut mulai berubah. Sekolah kecil tidak lagi dianggap sebagai kendala, melainkan sebagai kesempatan untuk berinovasi dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih tepat guna dan efektif. Kepala sekolah yang memimpin dengan memberi contoh dan memotivasi guru menjadi kunci dalam menciptakan perubahan tersebut.

Keberhasilan dalam menciptakan iklim yang kondusif juga berpengaruh pada hubungan sosial di dalam sekolah. Guru dan siswa mulai menunjukkan rasa saling menghargai yang lebih kuat, di mana guru merasa lebih diberdayakan untuk melaksanakan peran mereka dengan lebih baik, sementara siswa merasa lebih dihargai dalam proses pembelajaran. Dengan strategi BERKARISMA, guru diajak untuk terus berkembang, tidak hanya dalam hal pengetahuan akademik, tetapi juga dalam keterampilan sosial dan emosional, yang sangat penting dalam mendukung proses pendidikan yang holistik.

Strategi ini juga membawa dampak positif pada tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan sekolah. Dengan meningkatnya motivasi guru dan suasana yang lebih mendukung, siswa merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan belajar dan non-akademik. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kemampuan sosial siswa.

Penerapan strategi BERKARISMA menunjukkan bahwa dengan perencanaan yang matang dan dukungan dari semua pihak, sebuah sekolah kecil pun dapat meraih kualitas pendidikan yang setara dengan sekolah-sekolah besar. Keberhasilan ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang efektif dan penggunaan strategi kepemimpinan yang tepat dapat mengatasi banyak kendala yang muncul akibat keterbatasan fasilitas. Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peranan sentral dalam menciptakan perubahan yang diperlukan untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Pada akhirnya, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan model kepemimpinan di sekolah-sekolah kecil. Penggunaan strategi BERKARISMA dapat dijadikan referensi untuk sekolah-sekolah lain yang memiliki tantangan serupa. Keberhasilan yang tercapai di SDN Sukorejo IV mengindikasikan bahwa pendekatan berbasis nilai dan kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara luas untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terlepas dari ukuran dan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah.

KESIMPULAN

Manajemen kepemimpinan melalui BERKARISMA efektif meningkatkan kinerja guru di SDN Sukorejo IV dengan mengintegrasikan nilai kultural dan profesional. Rekomendasi: replikasi di sekolah kecil lain dan pengembangan lebih lanjut untuk kurikulum kepemimpinan.

Pernyataan Apresiasi

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada pihak Sekolah Dasar Negeri Sukorejo IV kabupaten Pasuruan yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Selain itu, penulis mengapresiasi seluruh informen yang telah berpartisipasi dan memberikan data atau informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Widodo, T. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pendekatan Transformasional. *Jurnal Pendidikan*.
- Sri Setiyati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2).
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. RajaGrafindo Persada.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications*. Sage Publications.