

## **Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Berbasis Kaizen dalam Mewujudkan Kinerja Guru SD yang Unggul di IT Brilian School Bukittinggi**

**Ratna Julia Putri<sup>1</sup>, Dina Rahmadani<sup>2</sup>, Felly Asra<sup>3</sup>, Eviyarman<sup>4</sup>, Rici Vidiono Puperta Agus<sup>5</sup>, Fenny Ayu Monia<sup>6</sup>**

<sup>1</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

<sup>2</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

<sup>3</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

<sup>4</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

<sup>5</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

<sup>6</sup> UIN Syekh muhammad djamil djambek, Indonesia

Email: [ratnajuliaputri60@gmail.com](mailto:ratnajuliaputri60@gmail.com)<sup>1</sup>, [dina050320@gmail.com](mailto:dina050320@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[fellyasra46@gmail.com](mailto:fellyasra46@gmail.com)<sup>3</sup>, [eviyarman16@gmail.com](mailto:eviyarman16@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[regzajulindomaheswara@gmail.com](mailto:regzajulindomaheswara@gmail.com)<sup>5</sup>, [fennyayumonia@iainbukittinggi.ac.id](mailto:fennyayumonia@iainbukittinggi.ac.id)<sup>6</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen dalam mewujudkan kinerja guru yang unggul di SD IT Brilian School Bukittinggi. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas guru sebagai faktor utama dalam keberhasilan pendidikan serta perlunya budaya perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sekolah. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen dilakukan melalui siklus Plan, Do, Check, dan Act (PDCA). Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu guru berdasarkan hasil evaluasi dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Pada tahap pelaksanaan, dilakukan supervisi akademik, pelatihan internal, dan pembinaan profesional secara berkelanjutan. Tahap evaluasi dilaksanakan melalui monitoring, supervisi, dan rapat evaluasi rutin, sedangkan tahap tindak lanjut dilakukan melalui pendampingan guru dan penyusunan program perbaikan berkelanjutan. Implementasi Kaizen berdampak positif

terhadap peningkatan disiplin, profesionalisme, kemampuan reflektif, dan inovasi pembelajaran guru. Faktor pendukung implementasi Kaizen meliputi komitmen kepala sekolah, budaya sekolah yang religius dan disiplin, dukungan yayasan, serta program pembinaan yang berkelanjutan. Adapun faktor penghambat meliputi perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan, tingginya beban administrasi, dan belum meratanya budaya refleksi profesional. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kaizen dapat menjadi pendekatan manajemen yang efektif dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kaizen, manajemen kepala sekolah, PDCA, kinerja guru

## Abstract

This study aims to analyze the implementation of Kaizen-based principal management in fostering outstanding teacher performance at SD IT Brilian School Bukittinggi. The study was motivated by the importance of improving teacher quality as a key factor in educational success and the need to establish a culture of continuous improvement within school management. This research employed a descriptive qualitative approach. The informants consisted of the principal, teachers, and educational staff, who were selected using purposive sampling techniques. Data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation. The data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The trustworthiness of the data was ensured through source triangulation, technique triangulation, and member checking. The findings reveal that the implementation of Kaizen-based school management was carried out through the Plan-Do-Check-Act (PDCA) cycle. At the planning stage, the principal designed teacher quality improvement programs based on evaluation results and professional development needs. During the implementation stage, academic supervision, internal training, and continuous professional development activities were conducted. The evaluation stage involved monitoring, supervision, and regular evaluation meetings, while the follow-up stage focused on teacher mentoring and the development of continuous improvement programs. The implementation of Kaizen had a positive impact on enhancing teachers' discipline, professionalism, reflective practices, and instructional innovation. Supporting factors included the principal's commitment, a religious and disciplined school culture, foundation support, and sustainable coaching

programs. Meanwhile, the main obstacles were differences in teachers' readiness to embrace change, high administrative workloads, and the uneven development of reflective professional practices. This study concludes that Kaizen can serve as an effective management approach for fostering a culture of quality and continuously improving teacher performance.

**Keywords:** Kaizen, principal management, PDCA, teacher performance, continuous improvement.

## Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan dasar merupakan agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing global. Dalam kerangka tersebut, kinerja guru menjadi faktor determinan yang secara langsung memengaruhi kualitas proses dan hasil pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut menguasai kompetensi pedagogik, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta membangun budaya reflektif dalam praktik profesionalnya. Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih menghadapi permasalahan mendasar, seperti rendahnya konsistensi dalam pengembangan profesional berkelanjutan dan belum optimalnya sistem manajemen sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja tersebut (Creswell & Creswell, 2021; Hutabarat & Yuliana, 2025).

kepemimpinan kepala sekolah memegang peran sentral sebagai penggerak utama perubahan organisasi pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai instructional leader yang bertanggung jawab dalam membangun budaya mutu dan memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa (Leithwood et al., 2020). Namun demikian, praktik manajemen di banyak sekolah masih

cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya mengarah pada pendekatan peningkatan mutu yang sistematis dan berkelanjutan. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan pendekatan manajemen yang mampu membangun budaya perbaikan berkelanjutan dalam organisasi sekolah. Salah satu pendekatan yang relevan adalah Kaizen, yaitu filosofi manajemen yang menekankan pada continuous improvement melalui perubahan kecil yang konsisten dan partisipatif. Menurut Masaaki Imai (2012), Kaizen bukan sekadar teknik manajerial, melainkan sebuah sistem nilai yang mengintegrasikan disiplin kerja, standar operasional, serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan mutu secara berkelanjutan. Dalam implementasinya, Kaizen terstruktur melalui siklus Plan-Do-Check-Act (PDCA) yang memungkinkan organisasi melakukan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan secara sistematis.

Dalam bidang pendidikan, penerapan Kaizen mulai diadaptasi sebagai bagian dari penguatan manajemen mutu sekolah. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kaizen berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran, penguatan kolaborasi antar guru, serta terbentuknya budaya organisasi yang reflektif dan adaptif (Sofyani, 2023; Venegas Paz dkk., 2021). Selain itu, pendekatan ini juga terbukti mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembiasaan perbaikan berkelanjutan yang berdampak langsung pada kinerja guru (Turmudzi & Ahmadi, 2024). Integrasi Kaizen dengan pendekatan Total Quality Management (TQM) melalui siklus PDCA semakin memperkuat kerangka kerja manajemen sekolah dalam mengelola peningkatan mutu secara sistematis (Dwisusanti & Mukhroji, 2025). Berdasarkan hasil preliminary research yang dilakukan peneliti di SD IT Brilliant School, ditemukan bahwa upaya peningkatan kualitas kerja guru masih menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja dan manajemen sekolah. Dalam pelaksanaan pembelajaran, sebagian guru masih

belum secara konsisten melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Hal ini terlihat dari perangkat pembelajaran yang terkadang disusun hanya untuk memenuhi administrasi, sementara pengembangan strategi pembelajaran inovatif dan tindak lanjut hasil evaluasi peserta didik belum dilakukan secara optimal. Selain itu, kegiatan diskusi dan berbagi pengalaman antar guru terkait perbaikan pembelajaran masih berlangsung secara terbatas sehingga budaya kolaboratif belum terbentuk secara maksimal.

Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD IT Brilliant School telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan mutu guru melalui supervisi akademik, rapat evaluasi rutin, pelatihan internal, serta pembinaan kedisiplinan. Namun, implementasi program tersebut masih menghadapi kendala pada aspek kesadaran dan keterlibatan sebagian guru dalam menjalankan perbaikan secara berkelanjutan. Beberapa guru masih memandang kegiatan evaluasi sebagai bentuk penilaian administratif semata, bukan sebagai proses pembinaan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Akibatnya, tindak lanjut dari hasil supervisi dan evaluasi sering kali belum berjalan secara konsisten dan berkesinambungan.

Di sisi lain, sebagai sekolah Islam terpadu, SD IT Brilliant School memiliki karakteristik organisasi yang memadukan nilai-nilai keislaman dengan sistem pendidikan modern. Sekolah berupaya membangun budaya kerja religius, disiplin, dan profesional melalui berbagai program pembiasaan. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan awal, implementasi budaya mutu yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus masih belum sepenuhnya terinternalisasi dalam aktivitas kerja guru sehari-hari. Beberapa program peningkatan mutu masih bersifat situasional dan bergantung pada arahan pimpinan sekolah, sehingga belum membentuk kesadaran kolektif

seluruh guru untuk melakukan inovasi dan perbaikan kerja secara mandiri sebagaimana prinsip Kaizen.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa masih terdapat perbedaan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan peningkatan mutu sekolah. Sebagian guru mampu beradaptasi dengan cepat terhadap program pembinaan dan inovasi pembelajaran, sedangkan sebagian lainnya masih cenderung mempertahankan pola kerja lama. Kondisi tersebut menyebabkan implementasi program peningkatan mutu belum berjalan secara merata di seluruh lingkungan sekolah. Jika situasi ini terus berlangsung, maka dikhawatirkan akan memengaruhi kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan oleh sekolah. Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara harapan sekolah untuk menciptakan budaya kerja guru yang profesional, adaptif, dan berkualitas dengan realitas implementasi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi Kaizen melalui kepemimpinan kepala sekolah di SD IT Brilliant School menjadi penting dilakukan guna memahami bagaimana proses internalisasi budaya perbaikan berkelanjutan dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kajian mengenai implementasi Kaizen dalam konteks pendidikan perlu diarahkan pada aspek yang lebih spesifik dan kontekstual. Kajian ini tidak hanya memandang Kaizen sebagai konsep manajemen mutu secara umum, tetapi juga sebagai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menginternalisasikan nilai-nilai disiplin, evaluasi berkelanjutan, kolaborasi, serta perbaikan kerja secara terus-menerus ke dalam aktivitas profesional guru di lingkungan sekolah.

Selain itu, kajian ini difokuskan pada mekanisme implementasi Kaizen dalam realitas operasional sekolah dasar, sehingga diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penerapan budaya perbaikan berkelanjutan dalam aktivitas manajerial maupun pembelajaran. Fokus tersebut menjadi penting karena implementasi Kaizen dalam lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor industri, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi, serta proses pembentukan kualitas pendidikan.

Pelaksanaan kajian pada lingkungan SD IT Brilliant School memberikan perspektif yang lebih khas mengenai hubungan antara nilai-nilai Kaizen dengan budaya organisasi berbasis keislaman. Integrasi antara prinsip perbaikan berkelanjutan dan nilai religius dipandang dapat membentuk budaya kerja guru yang tidak hanya profesional dan produktif, tetapi juga berorientasi pada tanggung jawab moral dan spiritual dalam pelaksanaan tugas pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di IT Brilian School Bukittinggi, yang merupakan salah satu sekolah yang menerapkan prinsip perbaikan berkelanjutan dalam manajemennya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki praktik manajemen yang inovatif dan relevan untuk dikaji secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen dalam mewujudkan kinerja guru sekolah dasar yang unggul, serta mengidentifikasi dinamika, faktor pendukung, dan hambatan dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model manajemen pendidikan berbasis Kaizen, serta kontribusi praktis bagi kepala sekolah dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk mengkaji implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen dalam mewujudkan kinerja guru yang unggul di SD IT Brilliant School Bukittinggi. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena mampu memahami fenomena secara holistik, mendalam, dan kontekstual (Sugiyono, 2017). Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposif dengan pertimbangan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip-prinsip Kaizen dalam pengelolaan pendidikan. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua hingga tiga bulan.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi informan terhadap fokus penelitian (Moleong, 2018). Informan penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas manajemen dan proses pembelajaran, wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai implementasi Kaizen dan strategi peningkatan kinerja guru, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa program kerja, laporan evaluasi, dan dokumen sekolah lainnya.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2014) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga diperoleh temuan yang valid. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check guna memastikan kredibilitas hasil penelitian (Sugiyono, 2017).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

#### **1. Implementasi Kaizen pada Tahap Perencanaan (Plan)**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa perencanaan program peningkatan mutu guru dilakukan pada awal tahun ajaran melalui rapat kerja sekolah yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Program yang direncanakan meliputi supervisi akademik, pelatihan internal, pembinaan kedisiplinan, dan evaluasi rutin. Kepala sekolah menjelaskan bahwa penyusunan program didasarkan pada hasil evaluasi tahun sebelumnya serta kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional.

Hasil observasi menunjukkan adanya dokumen program kerja sekolah, jadwal supervisi akademik, dan agenda evaluasi yang tersusun secara sistematis. Selain itu, ditemukan bahwa guru turut dilibatkan dalam penyusunan program pengembangan kompetensi sehingga program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

## **2. Implementasi Kaizen pada Tahap Pelaksanaan (Do)**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan berbagai program peningkatan mutu guru melalui supervisi akademik, pelatihan internal, dan pembinaan profesional secara berkelanjutan. Guru menyatakan bahwa kegiatan tersebut membantu mereka meningkatkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang lebih inovatif.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa guru aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan diskusi kelompok. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pemantauan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas sebagai bentuk pembinaan dan pengawasan.

## **3. Implementasi Kaizen pada Tahap Evaluasi (Check)**

Berdasarkan hasil wawancara, evaluasi dilakukan melalui rapat rutin, supervisi akademik, dan refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah secara berkala memberikan umpan balik kepada guru terkait hasil supervisi yang telah dilakukan.

Hasil observasi menunjukkan adanya laporan supervisi, notulen rapat evaluasi, serta dokumentasi hasil pembinaan guru. Data tersebut digunakan sebagai dasar dalam menilai keberhasilan program peningkatan mutu yang telah dilaksanakan.

## **4. Implementasi Kaizen pada Tahap Tindak Lanjut (Act)**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa hasil evaluasi dijadikan dasar dalam menyusun program tindak lanjut. Guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran mendapatkan pendampingan dan pembinaan khusus dari kepala sekolah.

Hasil observasi menunjukkan adanya revisi perangkat pembelajaran, peningkatan penggunaan metode pembelajaran inovatif, serta pelaksanaan program pembinaan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya.

## **5. Dampak Implementasi Kaizen terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara, guru mengaku lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran, lebih aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional, dan lebih terbuka terhadap kritik serta saran. Selain itu, guru juga mulai terbiasa melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa perangkat pembelajaran tersusun lebih lengkap, penggunaan media pembelajaran semakin variatif, serta keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran meningkat dibandingkan sebelumnya.

## **6. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kaizen**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor pendukung implementasi Kaizen meliputi komitmen kepala sekolah, dukungan yayasan, budaya sekolah yang religius dan disiplin, serta adanya program pembinaan yang berkelanjutan. Adapun faktor penghambat yang ditemukan antara lain perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan, beban administrasi yang cukup tinggi, dan belum meratanya budaya refleksi di kalangan guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kurang aktif dalam kegiatan diskusi dan berbagi pengalaman, meskipun sebagian besar guru telah menunjukkan partisipasi yang baik dalam program peningkatan mutu

## Pembahasan

### **Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Berbasis Kaizen melalui Siklus PDCA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen di SD IT Brilian School Bukittinggi dilaksanakan melalui tahapan Plan, Do, Check, dan Act (PDCA). Pada tahap perencanaan (Plan), kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu guru berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Program tersebut meliputi supervisi akademik, pelatihan internal, pembinaan kedisiplinan, serta kegiatan refleksi dan evaluasi pembelajaran.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan prinsip dasar Kaizen yang menekankan perbaikan berkelanjutan melalui perencanaan yang sistematis. Kaizen merupakan filosofi manajemen yang berorientasi pada continuous improvement atau perbaikan secara terus-menerus yang melibatkan seluruh anggota organisasi dalam upaya peningkatan mutu. Menurut Imai (2012), keberhasilan Kaizen ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang selalu berupaya memperbaiki proses kerja secara bertahap dan berkesinambungan.

Dalam konteks pendidikan, implementasi Kaizen melalui siklus PDCA menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian Tilman (2023) menunjukkan bahwa penerapan PDCA mampu membantu kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki program pendidikan secara berkelanjutan sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme guru.

Pada tahap pelaksanaan (Do), kepala sekolah melakukan supervisi akademik secara rutin, memberikan pembinaan profesional, serta memfasilitasi guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara, guru merasakan bahwa pembinaan yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga membantu mereka meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai instructional leader yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan keberhasilan program peningkatan mutu sekolah. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan hasil belajar peserta didik.

Lebih lanjut, penelitian Elfira dkk. (2024) menjelaskan bahwa instructional leadership kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan kepercayaan diri dan efikasi diri guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepala sekolah yang aktif melakukan pembinaan dan pendampingan mampu mendorong guru untuk lebih inovatif dalam proses pembelajaran.

Pada tahap evaluasi (Check), kepala sekolah melaksanakan rapat evaluasi rutin, supervisi akademik, serta monitoring terhadap pelaksanaan pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi digunakan sebagai sarana refleksi bersama untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang telah dilaksanakan. Guru tidak lagi memandang evaluasi sebagai kegiatan administratif semata, melainkan sebagai bagian dari proses pengembangan profesional berkelanjutan.

Temuan ini sesuai dengan konsep PDCA yang menempatkan evaluasi sebagai instrumen penting dalam mengukur efektivitas program dan menentukan langkah perbaikan berikutnya. Penelitian Yoon dan Lee (2024) menemukan bahwa implementasi PDCA memungkinkan organisasi pendidikan membangun sistem evaluasi dan umpan balik yang lebih sistematis sehingga kualitas program dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Selanjutnya, pada tahap tindakan perbaikan (Act), hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program tindak lanjut. Guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran memperoleh pendampingan khusus dari kepala sekolah maupun guru senior. Selain itu, hasil supervisi menjadi bahan penyusunan program pelatihan berikutnya. Temuan ini menunjukkan bahwa prinsip continuous improvement telah menjadi bagian dari budaya organisasi sekolah.

Menurut Elistatia, Bedi, dan Fitri (2025), implementasi PDCA yang dilakukan secara konsisten dapat membentuk budaya mutu sekolah karena setiap permasalahan yang ditemukan segera ditindaklanjuti melalui program perbaikan yang terencana. Kondisi tersebut memungkinkan sekolah melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan tanpa harus menunggu terjadinya masalah yang lebih besar.

## **Dampak Implementasi Kaizen terhadap Kinerja Guru**

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Kaizen memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru menjadi lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran, lebih aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, serta lebih terbuka terhadap kritik dan masukan sebagai bahan refleksi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru tersebut terlihat dari semakin lengkapnya perangkat pembelajaran yang disusun, meningkatnya penggunaan metode pembelajaran inovatif, serta bertambahnya aktivitas kolaborasi antar guru dalam berbagi praktik baik. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya perbaikan berkelanjutan telah mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Uhm (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan kepemilikan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekolah. Guru yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan mutu cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang hanya berperan sebagai pelaksana program.

Selain itu, Leithwood (2021) menjelaskan bahwa salah satu karakteristik kepemimpinan sekolah yang berhasil adalah kemampuannya membangun budaya kolaboratif dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Budaya tersebut menjadi fondasi penting dalam menciptakan sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kaizen**

Keberhasilan implementasi Kaizen di SD IT Brilian School Bukittinggi didukung oleh komitmen kepala sekolah, budaya sekolah yang religius dan disiplin, dukungan yayasan, serta adanya program pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang mengarahkan seluruh warga sekolah untuk terlibat dalam budaya perbaikan mutu.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan dalam implementasi Kaizen, yaitu masih adanya guru yang belum sepenuhnya siap menerima perubahan, tingginya beban administrasi, serta belum meratanya

budaya refleksi dan inovasi di kalangan guru. Perbedaan kemampuan adaptasi tersebut menyebabkan implementasi program peningkatan mutu belum berjalan secara optimal pada seluruh guru.

Menurut Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020), salah satu tantangan terbesar dalam implementasi perubahan organisasi sekolah adalah membangun komitmen bersama di antara seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus melakukan pembinaan, pendampingan, dan penguatan budaya organisasi agar seluruh guru memiliki kesadaran yang sama terhadap pentingnya perbaikan berkelanjutan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen kepala sekolah berbasis Kaizen di SD IT Brilian School Bukittinggi telah dilaksanakan melalui siklus **Plan, Do, Check, dan Act (PDCA)** sebagai bentuk penerapan prinsip perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sekolah. Pada tahap perencanaan (Plan), kepala sekolah menyusun berbagai program peningkatan mutu guru berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Pada tahap pelaksanaan (Do), program tersebut diwujudkan melalui supervisi akademik, pelatihan internal, pembinaan profesional, serta berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Tahap evaluasi (Check) dilakukan secara berkala melalui supervisi, monitoring, rapat evaluasi, dan refleksi pembelajaran. Selanjutnya, pada tahap tindak lanjut (Act), hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program perbaikan dan pembinaan lanjutan guna memastikan keberlangsungan peningkatan mutu.

Implementasi Kaizen memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari meningkatnya kedisiplinan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, bertambahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, meningkatnya kemampuan refleksi terhadap proses pembelajaran, serta berkembangnya inovasi dalam penggunaan metode dan media pembelajaran. Selain itu, budaya kolaboratif antar guru mulai terbentuk melalui kegiatan diskusi dan berbagi praktik baik yang difasilitasi oleh sekolah.

Keberhasilan implementasi Kaizen didukung oleh komitmen kuat kepala sekolah, budaya sekolah yang religius dan disiplin, dukungan yayasan, serta

pelaksanaan program pembinaan yang berkelanjutan. Namun demikian, implementasi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, antara lain perbedaan tingkat kesiapan guru dalam menerima perubahan, tingginya beban administrasi, dan belum meratanya budaya refleksi serta inovasi di kalangan guru. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya mutu dan pembinaan yang lebih intensif agar prinsip perbaikan berkelanjutan dapat terinternalisasi secara menyeluruh dalam lingkungan sekolah.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya Kaizen melalui pembinaan yang berkelanjutan, peningkatan kualitas supervisi akademik, serta pengembangan forum refleksi dan kolaborasi antar guru. Guru diharapkan dapat meningkatkan kesadaran profesional untuk melakukan evaluasi diri, refleksi pembelajaran, dan inovasi secara berkelanjutan sebagai bagian dari budaya kerja yang berorientasi pada mutu. Selain itu, yayasan dan pihak sekolah perlu memberikan dukungan yang lebih optimal dalam penyediaan sumber daya, pelatihan, dan sistem penghargaan yang dapat memotivasi guru untuk terlibat aktif dalam proses perbaikan berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji implementasi Kaizen pada jenjang pendidikan yang berbeda atau mengintegrasikan pendekatan Kaizen dengan model manajemen mutu lainnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang peningkatan kualitas pendidikan

## Daftar Pustaka

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Dwisusanti, Y., & Mukhroji, M. (2025). Integrasi Total Quality Management dan siklus PDCA dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 17(1), 45–58.
- Elfira, E., Rasdiana, R., Fitrawati, F., Jasman, M. W., Reski, K., Anwar, A., & Enaldi, E. (2024). How does principal's instructional leadership shape teacher performance mediated by teacher self-efficacy in Indonesian education context? *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1401394>
- Hutabarat, E., & Yuliana, S. (2025). Pengaruh manajemen sekolah terhadap peningkatan kinerja guru pada sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 120–132.

- Imai, M. (2012). *Gemba Kaizen: A commonsense approach to a continuous improvement strategy* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Imai, M. (2012). *Gemba Kaizen: A Commonsense Approach to Continuous Improvement Strategy* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Leithwood, K. (2021). A review of evidence about equitable school leadership. *Education Sciences*, 11(8), 377. <https://doi.org/10.3390/educsci11080377>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2020). How school leadership influences student learning: A test of the four paths model. *Educational Administration Quarterly*, 56(4), 570–599. <https://doi.org/10.1177/0013161X19878772>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Sofyani, H. (2023). Implementasi Kaizen dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 101–115.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tilman, A. D. A. T. (2023). Pengembangan mutu pendidikan menggunakan pendekatan PDCA terhadap sekolah EBC Filial Maubisse. *Satya Widya*, 39(2), 97–105. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2023.v39.i2.p97-105>
- Turmudzi, M., & Ahmadi, A. (2024). Continuous improvement melalui pendekatan Kaizen dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(1), 88–99.
- Usi, E., Bedi, F., & Fitri, T. A. (2025). Optimizing teacher quality through innovative educational leadership: A study of PDCA-based TQM strategy by school principals. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran dan Penelitian ke Islaman*, 12(1), 1–7. <https://doi.org/10.31102/alulum.12.1.2025.1-7>
- Venegas Paz, A., Rodriguez, J., & Martínez, P. (2021). Kaizen implementation in educational institutions: A systematic review of continuous improvement practices. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1423–1438. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2021-0032>