



Junawi¹
 Marwan²
 Saiful Bahri³

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 19 KUTA MAKMUR

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; (2) Menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; (3) Menganalisis evaluasi yang dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 19 Kuta Makmur, Aceh Utara. Adapun hasil dari penelitian ini adalah perencanaan dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar SDN 19 Kuta Makmur serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam tahap perencanaan dilakukan dalam awal rapat sekolah yang dijadwalkan pada awal semester dan akhir tahun. Sedang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengikutsertakan seluruh guru dalam program kerja kepala sekolah seperti pelatihan, seminar dan kerja kelompok guru. Setelah itu kepala sekolah akan melakukan tindakan evaluasi terhadap guru-guru tersebut guna untuk menindaklanjuti hasil dari perencanaan kepala sekolah sebelumnya.

Kata Kunci: Manajemen, Kinerja Guru, Kepala Sekolah.

Abstract

This research aims to (1) Analyze the principal's planning in improving teacher performance; (2) Analyze the principal's strategy in improving teacher performance; (3) Analyzing evaluations carried out by school principals in improving teacher performance. The research method used is qualitative research with a descriptive approach. This research was carried out at Kuta Makmur 19 Public Elementary School, North Aceh. The results of this research are the principal's planning and strategies for improving teacher performance at SDN 19 Kuta Makmur elementary school as well as evaluating teacher performance. The planning stage is carried out at the beginning of school meetings which are scheduled at the beginning of the semester and the end of the year. Meanwhile, the principal's strategy for improving teacher performance is to involve all teachers in the principal's work programs such as training, seminars and teacher group work. After this, the principal will carry out evaluation actions on these teachers in order to follow up on the results of the principal's previous planning.

Keywords: Management, Teacher Performance, School Principals.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah elemen fundamental dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Sebaliknya, pendidikan yang kurang memadai akan berdampak negatif terhadap kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan memengaruhi kemajuan bangsa dan negara. Menurut Frederich et al., (2023) pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang hasilnya tidak dapat dinikmati secara instan. Diperlukan dasar yang kuat dan beberapa faktor pendukung untuk mencapainya. Biaya, sarana dan prasarana, serta lingkungan yang kondusif merupakan elemen penting yang harus diperhatikan dalam mendukung pendidikan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru (Audah, 2020; Dina et al., 2022; Hasanah et al., 2023; Masrum, 2022; Rosliani,

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Almuslim
 Email: junawipase@gmail.com, marwan.dayah@gmail.com, saifulbahri@umuslim.ac.id.

2023). Kinerja guru akan optimal jika didukung oleh sarana prasarana yang memadai, metode yang tepat, serta media dan kurikulum yang relevan. Dukungan ini memungkinkan guru untuk menjalankan tugas mengajarnya dengan baik.

Menurut Sihombing & Batoebara, (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan atau aktivitas kerja. Kinerja guru mencakup semua proses aktivitas yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam dunia pendidikan (Towoliu et al., 2023). Kinerja guru yang baik adalah kunci sukses dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mencapai kinerja yang baik, setiap guru harus memiliki motivasi mengajar yang tinggi. Loyalitas guru terhadap tugasnya, serta kemampuan kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolah, sangat penting dalam proses pendidikan. Menurut Irawati, (2021) kepala sekolah dan guru harus bekerja dalam satu kesatuan yang harmonis untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sinergi antara kepala sekolah dan guru sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya yang ada di sekolah secara efektif untuk mendukung kinerja guru. Manajemen yang baik akan menjadi fondasi dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

Manajemen kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja guru. Manajemen membutuhkan dukungan dari berbagai sumber daya seperti manusia, material, teknik, dan metode. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut teori Principles of Management oleh George R. Terry, manajemen adalah pencapaian tujuan melalui usaha bersama. Manajemen sangat penting dalam setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks sekolah, manajemen yang baik akan membantu kepala sekolah mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kerjasama antara kepala sekolah dan guru adalah kunci dalam mencapai hasil manajemen yang optimal. Guru harus berpartisipasi penuh dalam manajemen sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Sebuah jurnal ilmiah karya Al-Fikrah (2018) menjelaskan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kepala sekolah harus berperan penuh dalam mengimplementasikan manajemen ini, dengan dukungan dari semua guru di sekolah. Observasi di SD Negeri 19 Kuta Makmur menemukan beberapa fakta menarik mengenai sejarah dan kondisi sekolah ini. Terletak di Desa Bukit, Kecamatan Kuta Makmur, Kabupaten Aceh Utara, sekolah ini berada di daerah pedalaman dengan lingkungan perkebunan yang luas. Meskipun terletak di daerah yang terpencil, sekolah ini terus berusaha untuk berkembang dan bersaing dengan sekolah lain. Namun, masalah yang ditemukan di SD Negeri 19 Kuta Makmur adalah manajemen sekolah yang kurang baik di masa lalu. Hal ini menyebabkan kesenjangan antar guru berdasarkan status dan golongan, bukan berdasarkan prestasi dan kompetensi. Akibatnya, mengajar tidak lagi menjadi prioritas utama bagi para guru, tetapi lebih kepada mengejar status sosial.

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh kepala sekolah di SD Negeri 19 Kuta Makmur adalah rendahnya kinerja guru. Kinerja guru di sekolah ini belum optimal dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Manajemen kepala sekolah yang kurang maksimal menjadi penyebab utama masalah ini. Kurangnya peningkatan kinerja guru disebabkan oleh minimnya pengawasan dari kepala sekolah. Kinerja guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur masih belum mencapai standar yang diharapkan, dan masalah ini perlu segera diatasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur adalah kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh guru. Keterampilan teknis dan interpersonal atau soft skill sangat penting dalam dunia kerja, dan keduanya harus dimiliki oleh guru untuk meningkatkan kualitas pengajarannya.

Selain itu, sistem kerja dan fasilitas kerja di sekolah juga belum memadai. Lingkungan kerja yang baik harus memenuhi beberapa faktor seperti sistem kerja, ruang kerja, dan infrastruktur yang disediakan oleh sekolah. Faktor-faktor ini berpengaruh pada kinerja guru dan harus diperbaiki untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Masalah lain yang ditemukan adalah tingkat pendidikan guru yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Pendidikan yang

lebih tinggi memungkinkan guru untuk memiliki lebih banyak pengetahuan dan keterampilan, yang merupakan modal penting dalam melaksanakan tugas mengajar dengan baik. Supervisi pengajaran di SD Negeri 19 Kuta Makmur juga tidak sesuai dan kurang terarah. Supervisi pengajaran adalah serangkaian pembinaan yang membantu guru mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya untuk mencapai pembelajaran yang berkualitas. Supervisi yang baik akan meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Program pelatihan guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur juga tidak terlaksana secara menyeluruh. Program pengembangan guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Guru harus berpartisipasi dalam program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Manajemen kepala sekolah yang tidak optimal juga menjadi faktor penentu rendahnya kinerja guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen yang baik untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tingkat pendapatan guru yang tidak sesuai dengan kerja mereka juga menjadi masalah. Agar guru dapat memberikan kinerja yang optimal, sekolah harus memperhatikan kesejahteraan mereka, termasuk pendapatan yang layak dan jaminan kesejahteraan lainnya.

Hubungan antar guru, terutama antara guru senior dan junior, juga mempengaruhi kinerja guru (Sayuti et al., 2023). Hubungan yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan sekolah dan berdampak negatif pada kinerja guru dan siswa. Masalah-masalah ini menjadi akar dari rendahnya kualitas kinerja guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur. Jika tidak segera diatasi, sekolah ini akan sulit berkembang dan menjadi kurang diminati oleh siswa dan orang tua. Kinerja guru merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan pendidikan (Rosliani, 2023). Oleh karena itu, kinerja guru harus ditingkatkan melalui dukungan internal dan eksternal untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya dituntut untuk bisa mengajar, tetapi juga harus mampu mendidik, memberikan contoh, dan memotivasi siswa agar siap menghadapi dunia kerja. Kompetensi guru mencakup berbagai aspek kehidupan, dan pendidikan bergantung pada kualitas kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang ada di sekolah untuk mendukung kinerja guru. Kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri, tetapi harus melibatkan seluruh guru dan pegawai untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan menerapkan manajemen kelas yang baik, kinerja guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur dapat ditingkatkan. Manajemen kelas yang efektif akan menghasilkan hasil pembelajaran yang maksimal dan sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan. Penelitian ini berjudul "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 19 Kuta Makmur". Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengembangkan manajemen kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah ini. Manajemen kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berfungsi sebagai sistem yang mengendalikan aktivitas pembelajaran antara guru dan siswa dengan baik. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di SD Negeri 19 Kuta Makmur. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja akademik dan mutu pendidikan di SD Negeri 19 Kuta Makmur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sekolah menjadi lebih baik lagi di masa depan.

METODE

Jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian secara langsung (field research) karena didasarkan pada data-data yang terkumpul dari lapangan secara langsung. Penelitian kualitatif dilakukan bertujuan untuk menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis. Melakukan eksplorasi dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang telah berlaku atas dasar data yang diperoleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Dasar Negeri 19 Kuta Makmur adalah salah satu sekolah yang menjadi tempat naungan dan acuan dalam mengembangkan kualitas peserta didik. Lembaga pendidikan

memerlukan kinerja yang baik khususnya keterlibatan kepala sekolah dan komite sekolah yang tentunya merupakan penggerak lembaga pendidikan. Hal ini terlihat pada kinerja guru di SDN 19 Kuta Makmur. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru baik itu rekrutmen guru sesuai kualifikasi lembaga yang telah menjadi persyaratan yang ditentukan oleh kepala sekolah. hal ini sudah menjadi tuntutan kepala sekolah dalam menentukan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sesuai bidang yang dibutuhkan, kepala sekolah harus benar-benar mampu memiliki tenaga kependidikan dan pendidik yang profesional, aktif dalam melaksanakan tugas-tugas dalam lembaga pendidikan sehingga dalam proses mengajar akan lebih mudah.

Ada banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru-guru disekolah, dimana setiap guru memiliki kesenjangan masing-masing antar sesamanya namun ada beberapa hal utama yang menurut saya puncak dari permasalahan kinerja guru diantaranya yaitu minimnya pengetahuan guru dibidang mereka masing-masing, Sistem kerja, fasilitas kerja yang belum memadai, Tingkat pendidikan guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu, Supervisi pengajaran tidak sesuai dan terarah, Tidak terlaksananya program pelatihan guru secara menyeluruh, Kemampuan manajemen kepala sekolah yang tidak optimal, Tingkat pendapatan tidak sesuai dengan kerja guru, Hubungan antar guru yang yang tidak sejalan antara senior dan junior.

Manajemen Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah di SDN 19 Kuta Makmur memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertugas memberikan keputusan, tetapi juga merencanakan, mengorganisasikan, menjalankan, dan mengawasi setiap kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Manajemen yang baik dan terstruktur menjadi kunci utama dalam menjalankan peran ini. Adapun manajemen perencanaan yang dilakukan kepala sekolah mencakup berbagai program yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Program ini dibagi menjadi jangka panjang, menengah, dan pendek, dengan tujuan utama meningkatkan profesionalisme, pedagogik, dan kepribadian guru. Perencanaan ini dilakukan dengan keberanian untuk membuat perubahan yang signifikan dalam kualitas pendidikan di sekolah. Rapat evaluasi menjadi bagian penting dari proses perencanaan. Dalam rapat bulanan dan semester, kepala sekolah dan para guru mendiskusikan berbagai masalah yang muncul dan mencari solusi bersama. Hal ini tidak hanya memperkuat kerja sama di antara guru, tetapi juga merangsang mereka untuk terus meningkatkan kompetensi masing-masing.

Selain rapat bulanan, kepala sekolah juga mengadakan evaluasi mingguan. Evaluasi ini lebih rinci dan fokus, di mana kepala sekolah memberikan analisis mendalam tentang kinerja guru dan staf selama seminggu terakhir. Melalui evaluasi ini, kepala sekolah dapat menilai langsung proses pembelajaran di kelas dan administrasi sekolah. Partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) juga didorong oleh kepala sekolah. KKG berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan. Dengan mengikuti KKG, guru dapat bertukar pendapat dan pengalaman, sehingga mampu mengembangkan inovasi dalam metode pengajaran. Pelatihan juga menjadi bagian dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menyadari pentingnya pelatihan untuk menumbuhkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi berbagai masalah, serta memotivasi mereka untuk terus berkembang.

Setelah perencanaan matang, tahap selanjutnya adalah pelaksanaan. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap program yang telah direncanakan dijalankan sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan ini diawasi secara ketat untuk memastikan hasil yang diharapkan tercapai. Rapat bulanan dan mingguan menjadi alat utama dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru. Rapat bulanan digunakan untuk mengevaluasi hasil kegiatan selama sebulan penuh, sementara rapat mingguan fokus pada masalah yang muncul setiap minggu. Kedua jenis rapat ini membantu guru menjadi lebih peka terhadap masalah dan lebih aktif dalam mencari solusi. Kedisiplinan juga menjadi aspek penting yang ditegaskan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memberikan contoh dengan datang lebih pagi dari siswa dan guru. Hal ini menjadi dasar untuk kebijakan kedisiplinan di sekolah, di mana semua guru diharuskan datang sebelum bel sekolah berbunyi, untuk memastikan kesiapan dalam mengajar.

Selain kedisiplinan, kesopanan juga menjadi fokus perhatian kepala sekolah. Sikap hormat dan sopan santun antara guru, siswa, dan staf sekolah ditekankan sebagai bagian dari

budaya sekolah. Kepala sekolah mengajarkan bahwa sikap ini harus dipegang teguh oleh semua pihak di sekolah. Partisipasi dalam KKG kembali ditekankan oleh kepala sekolah. Guru-guru didorong untuk aktif dalam kegiatan KKG, terutama yang berkaitan dengan mata pelajaran umum. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam bidang studi masing-masing. Pelatihan, seminar, workshop, diklat, dan bimtek merupakan bagian dari program pelatihan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Semua bentuk pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam berbagai aspek, baik itu dalam hal metodologi pengajaran maupun dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Pelatihan yang dilakukan tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup pengembangan kepribadian guru. Kepala sekolah percaya bahwa guru yang berkepribadian baik akan mampu menjadi teladan yang baik bagi siswa-siswinya. Kepala sekolah juga mendorong para guru untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai kesempatan belajar yang tersedia, baik itu melalui pelatihan formal maupun melalui diskusi informal dengan rekan sejawat. Hal ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan guru. Evaluasi kinerja guru juga dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah. Evaluasi ini tidak hanya berdasarkan hasil pengajaran di kelas, tetapi juga berdasarkan kontribusi guru dalam kegiatan-kegiatan sekolah lainnya. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap program yang dilaksanakan di sekolah memiliki orientasi yang jelas dan terukur. Semua program harus memiliki tujuan yang spesifik dan dapat diukur keberhasilannya, agar dapat dievaluasi dengan baik di kemudian hari.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah selalu berusaha untuk melibatkan seluruh pihak yang ada di sekolah, termasuk guru, staf, dan orang tua siswa. Partisipasi semua pihak dianggap penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Kerja sama antara kepala sekolah dan guru juga menjadi kunci sukses dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah selalu berusaha untuk membangun komunikasi yang baik dengan guru, agar setiap masalah yang muncul dapat diselesaikan bersama-sama. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator dalam proses peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan dukungan yang diperlukan, baik dalam bentuk fasilitas maupun motivasi, agar guru dapat bekerja dengan optimal. Kepala sekolah juga mendorong adanya inovasi dalam pengajaran. Guru-guru didorong untuk mencoba metode baru dalam mengajar, yang dapat membuat proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan efektif.

Penggunaan teknologi dalam pengajaran juga menjadi perhatian kepala sekolah. Guru-guru diharapkan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan membuat pembelajaran menjadi lebih interaktif. Kepala sekolah juga selalu membuka diri untuk menerima masukan dan kritik dari guru. Masukan ini dianggap penting untuk terus memperbaiki manajemen sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan di sekolah selalu berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Setiap kebijakan harus didasarkan pada kebutuhan nyata di lapangan dan harus dapat memberikan dampak positif bagi kinerja guru dan hasil belajar siswa. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah selalu berusaha untuk menjadi teladan yang baik bagi guru dan siswa. Kepala sekolah sadar bahwa sebagai pemimpin, tindakannya akan menjadi panutan bagi semua pihak di sekolah.

Kepala sekolah juga selalu berusaha untuk menjaga semangat kerja di antara guru dan staf. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah sangat penting untuk menjaga semangat kerja dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam membangun budaya sekolah yang positif. Kepala sekolah mendorong adanya kerjasama dan saling menghargai di antara seluruh warga sekolah, agar tercipta lingkungan yang harmonis dan mendukung proses belajar mengajar. Kepala sekolah juga berperan dalam meningkatkan hubungan antara sekolah dengan masyarakat sekitar. Kepala sekolah berusaha untuk melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan sekolah, agar masyarakat merasa memiliki dan mendukung sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah selalu berusaha untuk mengembangkan diri. Kepala sekolah terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, agar dapat memberikan yang terbaik bagi sekolah. Kepala sekolah juga selalu berusaha untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah memastikan bahwa semua kebijakan dan keputusan yang diambil selalu berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan

transparan. Akhirnya, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 19 Kuta Makmur sangatlah penting dan menentukan. Dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan dukungan yang diberikan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam manajemen pendidikan, perencanaan strategi sangat penting untuk merumuskan visi dan misi organisasi sekolah. Ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, serta peluang dalam mencapai tujuan dan merancang strategi yang tepat. Perencanaan strategi adalah langkah awal dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Untuk lebih jelas kerangka pikiran penelitian sebagaimana pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai kebijakan dan tindakan yang langsung berkaitan dengan pengelolaan guru yang lebih efektif. Kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai kompetensi yang telah ditetapkan. Strategi pertama yang dapat diterapkan adalah pembinaan kompetensi guru. Ini mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi pedagogik melibatkan kemampuan guru dalam memahami karakteristik siswa dan mengoptimalkan kolaborasi antar guru, seperti melalui diskusi kasus, penelitian tindakan, dan kunjungan antar kelas. Kompetensi kepribadian mengacu pada bagaimana seorang guru bertindak sesuai dengan norma-norma sosial, agama, dan hukum. Kompetensi profesional melibatkan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan penyelenggaraan kegiatan belajar yang berfokus pada peningkatan performa guru. Sementara itu, kompetensi sosial mencakup kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, orang tua, serta lingkungan sekitar.

Strategi kedua adalah pelaksanaan pelatihan guru. Kepala sekolah dapat menyelenggarakan berbagai program pelatihan, seperti pelatihan koperasi dan kewirausahaan, penggunaan teknologi pendidikan, kepemimpinan, dan penelitian tindakan kelas. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam berbagai aspek. Motivasi guru juga perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif, menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Strategi selanjutnya adalah pembinaan kedisiplinan. Kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan pola perilaku yang baik, meningkatkan standar profesional, dan menerapkan aturan sebagai alat untuk meningkatkan kedisiplinan. Ini bisa dilakukan melalui rapat rutin, pembuatan spanduk atau pamphlet, serta diskusi di grup WhatsApp guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan memiliki tugas untuk membina para guru dan staf agar mampu menciptakan situasi belajar yang kondusif. Pembinaan kedisiplinan harus dilakukan secara terus-menerus dan dijadikan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi juga merupakan bagian dari strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah. Penghargaan ini bisa berupa ucapan terima kasih, piagam, atau reward lainnya. Namun, strategi ini perlu diintegrasikan dengan upaya

meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kompetensi guru agar penghargaan yang diberikan dapat secara signifikan meningkatkan prestasi kerja mereka. Lebih lanjut, penelitian ini mengharapkan peran aktif dari kementerian pendidikan nasional dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan, termasuk dalam memperluas pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki keunggulan dalam kreativitas, inovasi, dan kompetensi.

Evaluasi Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru adalah proses penting dalam menilai pelaksanaan tugas guru, khususnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu. Evaluasi ini menjadi dasar untuk membimbing, mengarahkan, keperluan administratif, promosi, dan pengelolaan guru secara keseluruhan. Dalam evaluasi ini, fokus utama adalah kinerja guru itu sendiri, yang dinilai berdasarkan seberapa besar persentase keberhasilannya dalam melaksanakan tugas. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi ini bertujuan untuk membina dan mengembangkan guru profesional melalui proses yang melibatkan guru sendiri, baik sebagai subjek maupun objek evaluasi. Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk memetakan kompetensi dan kinerja seluruh guru di berbagai jenjang pendidikan. Hasil dari evaluasi ini dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terhadap tugas dan fungsi mereka. Refleksi ini penting untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan, secara lebih luas, meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengatasi kesenjangan yang mungkin ada antara guru dengan guru lain, serta antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas. Hasil evaluasi ini menjadi masukan yang berharga bagi pengembangan pendidikan dan karier guru. Guru dapat menggunakan hasil evaluasi ini sebagai bahan evaluasi diri untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang mereka hadapi. Informasi ini kemudian dapat digunakan untuk menyusun program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, yang membantu guru dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan profil kerjanya. Selain itu, hasil evaluasi kinerja menjadi dasar untuk perbaikan, pembinaan, dan pengembangan lebih lanjut. Ini juga berperan dalam menentukan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru, yang berdampak langsung pada pengembangan karier mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika proses ini dilakukan secara baik dan objektif, kualitas pendidikan yang lebih tinggi dan berdaya saing dapat dicapai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pembangunan bangsa yang bermartabat. Pelaksanaan evaluasi kinerja dilakukan secara bertahap oleh kepala sekolah, baik secara mingguan, bulanan, maupun tahunan. Evaluasi ini melibatkan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada dimensi tugas utama guru, yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, menilai, serta menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjutnya. Dimensi tugas ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang terukur, yang mencerminkan unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utama mereka berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

SIMPULAN

Kepala Sekolah di SDN 19 Kuta Makmur telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, serta pelatihan, motivasi, kedisiplinan, dan pemberian penghargaan. Evaluasi kinerja guru dilakukan secara bertahap melalui supervisi mingguan, bulanan, dan tahunan. Kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan perannya dalam mendukung dan membimbing seluruh warga sekolah, serta memperkuat strategi pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru. Guru juga perlu secara terus-menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan, seminar, dan workshop.

DAFTAR PUSTAKA

- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan*, 10(2), 159–173.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan

- Mutu Pendidikan. *Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/4009/1491>
- Frederich, R., Nurhayati, N., & Purba, S. F. (2023). Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. 123–136.
- Hasanah, N., Fauzi, A., & Bahtiar, M. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg. *Jurnal on Education*, 06(01), 8783–8789.
- Irawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Seminar Nasional: Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 269–279.
- Masrum. (2022). Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) di Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(1), 231–250.
- Roslani, E. (2023). Mutu Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Guru. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 706–712.
- Sayuti, U., Al Ikhlas, I., Fery, A., Nurdin, S., & Kosim, M. (2023). Serentak Bergerak : Kolaborasi Guru Senior dan Junior dalam mewujudkan Merdeka Belajar di SMA Negeri 2 Solok. 3, 8836–8844.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 1, 1–16.
- Towoliu, G. T., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.