TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 3 Number 5 (2024) Page: 1260-1269
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

The Principal's Strategy in Improving Teacher Performance at SD Negeri 13 Tanah Abang

Rastiana[1], Winda Nopriani[2], Leny Marlina[3], Asri Karolina[4]
[1]rastiana321@gmail.com, [2]windanopriani.wn@gmail.com, [3]lenymarlina_uin@radenfatah.ac.id, [4]asrikarolina_uin@radenfatah.ac.id
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah, Palembang

ABSTRAK
The principal's role as an educational manager is very important in ensuring that the school he leads has good quality learning. The principal's strategy is one way to improve teacher performance in the learning process. This research is entitled "School Principal's Strategy in Improving Teacher Performance" with the aim of finding out how the principal at SD Negeri 13Tanah Abang implements this strategy. Success in achieving this goal depends on the school principal's ability to develop strategies that are appropriate to existing conditions, in order to improve the quality of learning. The role of an effective school principal will have a positive impact on teacher enthusiasm in carrying out their duties. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The data obtained is presented using a descriptive approach, using words or statements from the subjects observed, such as school principals, teachers and students. The results of the research show that the principal's strategy for improving teacher performance, including coaching and monitoring performance, discipline of educational staff, providing motivation and rewards, has been working even though there are several aspects that are not optimal. Teacher performance in terms of preparing learning tools, evaluating learning outcomes, and following up on learning results is classified as good, but the use of methods and media in implementing learning still needs to be improved.

Keyword: Headmaster; Strategy; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Ia berfungsi sebagai perancang, pengorganisir, pelaksana, pengelola tenaga pendidik, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah. Peran kepala sekolah yang efektif akan berdampak positif pada kinerja guru, yang selanjutnya meningkatkan semangat mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan oleh perhatian, rasa aman, dan pengakuan yang diterima guru atas prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru, seperti bersikap adil dan benar terhadap guru dan staf.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif jika mampu mendorong, mempengaruhi, dan mengarahkan kegiatan serta perilaku kelompoknya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk pengembangan tenaga pendidik. Prinsip dan praktik kepemimpinan ini harus terkait dengan peran kepala sekolah dan posisi pimpinan lainnya yang relevan. Sejarah menunjukkan bahwa salah satu faktor kunci keberhasilan dan keberlanjutan organisasi adalah kekuatan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian yang menyatakan bahwa arah organisasi menuju tujuan harus dioptimalkan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada (Wahyu, 2021).

Sardiman menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang optimal, guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mantap. Sebagai inovator, guru perlu berkomitmen untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Selain itu, guru juga dituntut untuk tidak bersikap monoton, melainkan terus memperbarui ilmu yang akan disampaikan atau diterapkan kepada siswa (Amini, Pane, D., 2021).

Guru memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaksana utama dalam proses belajar mengajar. Mereka berfungsi sebagai transformator yang mentransfer ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan dan ketaqwaan, serta membiasakan siswa untuk berakhlak mulia dan mandiri. Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, mandiri, cerdas, kreatif, terampil, disiplin, beretika kerja, serta sehat secara fisik dan mental. Tujuan ini sejalan dengan yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kepala sekolah perlu memenuhi beberapa kriteria agar dapat menciptakan sekolah atau madrasah yang efektif. Kriteria tersebut meliputi kesehatan jasmani dan rohani yang baik, komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai, semangat, kemampuan memberikan bimbingan, serta ketepatan dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala sekolah harus jujur, cerdas, dan kompeten dalam pengajaran serta mampu membangun kepercayaan dan berupaya untuk mencapainya.

Sehubungan dengan hal tersebut, kepala sekolah dituntut untuk mampu melakukan pembinaan yang efektif dan memotivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Namun, tidak semua guru yang mendapat pembinaan dari kepala sekolah atau atasan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain, seperti kurangnya pemahaman terhadap ilmu yang dimiliki dan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja, yang bisa terjadi di semua jenjang pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2012:6), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, strategi, dan tindakan. Penelitian ini berfokus pada pembangunan pemahaman yang mendalam mengenai subjek yang diteliti melalui kata-kata. Sugiyono (2015: 15) menambahkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian studi kasus. Creswell (2014: 135) menjelaskan bahwa penelitian dapat dikategorikan sebagai studi kasus jika prosesnya dilakukan secara mendalam dan komprehensif terhadap kasus yang diteliti. Studi kasus dipilih sebagai pendekatan penelitian ini untuk memahami kegiatan manajemen atau

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

pengelolaan melalui penelitian lapangan, sehingga peneliti dapat menemukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Vienty, O., & Ajepri, 2022).

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis secara alami strategi yang diterapkan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 13 Tanah Abang. Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan strategi tersebut, yang meliputi hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang relevan. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi strategi kepala sekolah di sekolah tersebut. Penelitian ini mengutamakan data kualitatif untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan langsung antara peneliti dan responden. Setiap wawancara memiliki tujuan tertentu, antara lain untuk mendapatkan 1) rekonstruksi keadaan saat ini mengenai individu, peristiwa, aktivitas, organisasi, motivasi, pengakuan, dan kekhawatiran, 2) rekonstruksi berdasarkan pengalaman masa lalu, 3) proyeksi mengenai keadaan yang diharapkan di masa depan, dan 4) verifikasi serta pengembangan informasi yang telah diperoleh sebelumnya.

2. Observasi

Observasi adalah proses kompleks yang melibatkan berbagai aspek biologis dan psikologis (Sugiyono, 2016: 203). Dalam penelitian ini, metode observasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara. Observasi dilakukan dengan mencatat data di lembar catatan lapangan dan menggunakan alat perekam seperti smartphone atau handycam, yang kemudian dituangkan ke dalam lembar observasi (Vienty, O., & Ajepri, 2022).

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi bertujuan sebagai pelengkap data, di mana dokumen yang dikumpulkan diharapkan dapat menjawab pertanyaan yang tidak dapat ditanyakan melalui wawancara atau observasi. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-insani, seperti rekaman dan dokumen. Menurut Moleong (2012:216), rekaman adalah setiap pernyataan tertulis yang dibuat oleh individu atau lembaga untuk tujuan pengujian suatu peristiwa atau akuntabilitas. Sedangkan dokumen mencakup semua bahan tertulis atau film yang tidak disiapkan atas permintaan peneliti (Haryono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Strategi

Istilah "strategi" awalnya digunakan dalam konteks militer, diartikan sebagai seni merancang operasi peperangan, terutama terkait dengan pergerakan pasukan dan navigasi untuk mencapai posisi yang menguntungkan demi meraih kemenangan. Sebelum menetapkan strategi, diperlukan analisis terhadap kekuatan musuh, termasuk jumlah personel, kekuatan senjata, kondisi lapangan, dan posisi musuh. Strategi tersebut kemudian dikembangkan menjadi tindakan nyata di medan perang (Asrori, 2016).

Saat ini, istilah strategi juga digunakan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. Secara umum, strategi dapat dipahami sebagai garis besar rencana tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Asrori, 2016). Memiliki strategi yang tepat sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa strategi, program suatu organisasi tidak dapat dilaksanakan dengan efektif. Strategi merupakan langkah awal yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Sehebat apapun seorang pemimpin, tanpa strategi yang tepat, program tersebut tidak akan berarti dan tujuan tidak akan tercapai. Kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kemampuan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

individu, tetapi juga harus melibatkan strategi dalam pengelolaan. Salusu menyatakan bahwa "strategi adalah seni memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai sasaran yang diinginkan dengan cara yang paling menguntungkan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan" (Gunawan, G, Fitria, H, Fitriani, 2021).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah rencana yang telah disusun sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu lembaga pendidikan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah masing-masing.

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 549), adalah individu (guru) yang memimpin suatu sekolah, juga dikenal sebagai guru kepala. Wahjosumidjo (2005: 83) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah, di mana proses belajar mengajar berlangsung dan terjadi interaksi antara guru dan murid. Asmani (2012) mendefinisikan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah atau lembaga yang menyediakan pengajaran. Yahya (2013) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk memegang jabatan tertinggi di sekolah (Muspawi, 2020).

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diangkat dan ditugaskan secara resmi untuk memimpin dan memberdayakan sumber daya sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan. Secara fundamental, kepala sekolah adalah guru yang diberi tanggung jawab tambahan untuk mengelola organisasi sekolah. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah tidak hanya mencakup pengaturan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, tetapi juga kemampuan untuk menganalisis berbagai masalah, memberikan pertimbangan, memimpin dan bertindak dalam organisasi, serta berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan. Kepala sekolah juga harus partisipatif dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik.

Seorang kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan diharapkan dapat memberikan dampak positif dan perubahan mendasar dalam sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut mencakup efektivitas pendidikan, kepemimpinan yang kuat, pengelolaan sumber daya pendidikan yang efektif dengan fokus pada peningkatan mutu, kerja sama tim yang solid, serta kemandirian dan partisipasi yang baik dengan warga sekolah dan masyarakat. Selain itu, kepala sekolah perlu bersikap terbuka, inovatif, melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, serta responsif terhadap kebutuhan dan akuntabilitas (Nasional, S. P., Musyawarah, F., & Mata, 2015).

Peran Kepala Sekolah

Menjadi kepala sekolah bukanlah hal yang mudah, dan tanggung jawabnya sangat berbeda dari seorang guru. Ada syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjabat posisi ini. Kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang telah ditetapkan agar dapat menjalankan perannya dalam memotivasi dan memfasilitasi guru-guru, sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Dengan demikian, interaksi pembelajaran yang positif dapat terbentuk, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi siswa dalam belajar. Hal ini berkontribusi pada pembentukan kebiasaan dan karakter baik pada anak didik. Jika kepala sekolah menjalankan perannya dengan optimal, mereka akan mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah adalah kunci keberhasilan dalam pendidikan, sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, mereka seharusnya memiliki pemahaman mendalam tentang ilmu pendidikan. Mulyasa (2006:98) menyebutkan beberapa peran kepala sekolah: sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., &

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Febriani, 2020).

Berdasarkan Permdikbud No. 16 Tahun 2018, tugas kepala sekolah mencakup supervisi terhadap guru dan tenaga pendidikan, manajerial, serta pengembangan kewirausahaan. Tugas ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sekolah sesuai dengan delapan standar pendidikan nasional. Dalam hal manajemen, kepala sekolah bertanggung jawab merumuskan program, menyelenggarakan kegiatan, memotivasi staf, dan mengawasi SDM. Sebagai administrator, mereka mengelola proses pengajaran, data siswa, kepegawaian, dan administrasi lainnya. Dalam konteks supervisi, kepala sekolah merancang program supervisi berdasarkan hasil evaluasi. Dari segi kepemimpinan, mereka perlu mengkomunikasikan visi dan misi kurikulum serta menganalisis solusi ketika menghadapi masalah.

Sebagai agen perubahan, kepala sekolah harus menjalankan reformasi dan membangun kepercayaan di antara anggota sekolah dan masyarakat. Keputusan yang tepat sangat penting, karena mereka berfungsi sebagai penghubung di antara berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda. Selain itu, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan sekolah yang baik dan menerapkan sistem kompensasi serta sanksi yang adil. Mereka juga berperan sebagai politisi dengan membangun kemitraan dan koalisi, serta bekerja sama dengan berbagai pihak untuk memastikan semua berjalan dengan baik (Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, 2022).

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja, yang merupakan terjemahan dari istilah "performance" (Job Performance), berasal dari kata "to perform," yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut kamus, "performance" berarti "tindakan melaksanakan" (Webster Super New School and Office Dictionary) dan Henry Bosley Woolf mendefinisikannya sebagai "pelaksanaan suatu tindakan" (Webster New Collegiate Dictionary). Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tindakan melaksanakan suatu kegiatan, sehingga sering diartikan sebagai penampilan kerja atau perilaku kerja. Secara umum, kinerja diukur dengan kuantitatif dan kualitatif, mencerminkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan indikator masukan, proses, dan output. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti sekolah, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seluruh anggota sekolah dalam upaya mencapai tujuan institusi.

Kinerja guru adalah tindakan melaksanakan tugas utama mereka, yaitu mengajar (Asiah, 2018). Kinerja ini mencerminkan hasil kerja guru yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya (Hardian, 2015). Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun luar, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kinerja guru di sekolah dasar dapat dianggap baik jika mereka menunjukkan kesetiaan dan komitmen tinggi terhadap tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan materi ajar, disiplin dalam mengajar, serta kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, guru diharapkan dapat bekerja sama dengan seluruh warga sekolah, menjadi panutan bagi siswa, dan bertanggung jawab atas tugasnya (Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, 2022). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi siswa pada jenjang pendidikan formal.

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja dianggap baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, mari kita bahas lebih lanjut pengertian guru, yang merupakan individu yang mengajarkan pengetahuan kepada siswa di depan kelas, serta memberikan bimbingan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan hasil dari tiga elemen yang saling berhubungan: keterampilan, upaya, dan kondisi eksternal. Keterampilan meliputi pengalaman, kemampuan, dan keterampilan teknis yang harus dimiliki seseorang di tempat kerja. Upaya di sini merujuk pada motivasi guru dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, kondisi eksternal adalah seberapa besar dukungan lingkungan luar terhadap produktivitas kerja. Evaluasi kinerja guru sangat penting karena mereka melaksanakan tugas profesional yang memerlukan kompetensi khusus yang diperoleh melalui pendidikan.

Guru memiliki tanggung jawab yang luas, antara lain sebagai pengajar, pembimbing, dan administrator kelas. Kinerja baik seorang guru dalam proses pembelajaran dapat diukur melalui beberapa indikator yang meliputi perencanaan, strategi, evaluasi, lingkungan belajar, pengembangan profesional, dan komunikasi. Dalam perencanaan pembelajaran, guru harus merumuskan tujuan, memilih materi, sumber media, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan tujuan dan karakteristik siswa. Strategi pembelajaran mencakup kejelasan tujuan, kesesuaian materi, dan media yang digunakan, serta keruntutan materi yang diajarkan. Evaluasi pembelajaran harus mencakup kesesuaian teknik penilaian, prosedur yang jelas, serta komunikasi kemajuan siswa kepada orang tua. Dalam menciptakan lingkungan belajar, guru perlu mengelola kelas dengan efektif dan menciptakan budaya belajar yang kondusif. Pengembangan profesional guru mencakup peningkatan kompetensi, kolaborasi dengan rekan sejawat, dan pengembangan berkelanjutan. Terakhir, komunikasi yang baik antara guru, siswa, orang tua, dan stakeholder sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi dua kategori: faktor internal, yang berasal dari dalam diri guru, dan faktor eksternal, yang berasal dari lingkungan luar. Menurut Pratiwi dkk. (2021), ada delapan faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu dedikasi dan kepribadian, pengembangan profesional, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi, hubungan dengan orang lain, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Faktor-faktor kepribadian, dedikasi, kualitas mengajar, komunikasi, dan kedisiplinan termasuk dalam faktor internal, sementara iklim kerja, kesejahteraan, hubungan dengan orang lain, dan pengembangan profesional merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru (Permana, A. I., & Eliza, 2022).

Guru memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang mencerminkan kualitas pendidikan. Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) pendidikan, (4) iklim kerja, dan (5) keterampilan (Amelia Simamora, T., & Harahap, 2021).

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan internal, harapan, aspirasi, atau faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan. Terdapat dua jenis motivasi utama: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu dan terkait dengan kepuasan pribadi, serta motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar, seperti imbalan atau tekanan dari lingkungan. Motivasi memainkan peran penting

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

dalam proses pembelajaran, pekerjaan, dan pengembangan diri.

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaranpelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin timbul berdasarkan kesadaran diri sendiri. Peraturan biasanya dibuat untuk menciptakan keteraturan dalam setiap instansi, dalam hal ini adalah sekolah sebagai tempat guru bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin besar peluang guru dalam mencapai tujuan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri. Proses tersebut dapat berupa kegiatan pembelajaran yang mampu memberikan ilmu maupun pengalaman untuk mengembangkan kemampuan dalam diri. Sejak lahir setiap orang telah dianugerahi potensi yang mampu menjadikan sumber kekuatan atau kelebihan pada dirinya. Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani dan jasmani.

Pada dasarnya iklim kerja dapat disebut sebagai iklim organisasi, di mana organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suharsaputra (2013: 80), organisasi adalah kerangka kerja yang diandalkan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Sehingga iklim kerja sekolah dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. Iklim kerja merujuk pada suasana, budaya, dan kondisi yang ada di lingkungan kerja suatu organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, nilai-nilai yang dijunjung, serta kebijakan dan praktik yang diterapkan. Iklim kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan, sementara iklim kerja yang negatif dapat menyebabkan stres, konflik, dan penurunan kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi iklim kerja meliputi kepemimpinan, dukungan manajemen, kesempatan pengembangan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas tertentu dengan baik. Keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman. Keterampilan sering dibedakan menjadi dua jenis: keterampilan teknis, yang berkaitan dengan tugas fisik atau penggunaan alat, dan keterampilan sosial, yang berhubungan dengan interaksi dan komunikasi dengan orang lain. Keterampilan yang baik sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru harus dilakukan dengan strategi yang terencana. Kuncoro mendefinisikan strategi sebagai "serangkaian keputusan dan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan dengan menyesuaikan sumber daya organisasi terhadap peluang dan tantangan yang ada di lingkungan industri" (Mudrajat Kuncoro, 2006). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi didefinisikan sebagai "rencana cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu." Dari kedua definisi ini, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencapai kesuksesan organisasi, melalui analisis terhadap lingkungan.

Berdasarkan pemahaman tersebut, kepala sekolah harus membuat keputusan tentang cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai misi dan tujuan organisasi. Sebagai pemimpin di institusi pendidikan, kepala sekolah perlu

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

memperhatikan kebutuhan sekolah terhadap sumber daya manusia (guru) dan mengembangkan sikap profesionalisme guru, sehingga mereka dapat berinisiatif dalam mengembangkan potensi diri dan melaksanakan tugas tanpa harus selalu mendapat instruksi dari kepala sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk menjalin komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan.

Strategi kepala sekolah terkait erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Menurut Castetter, yang dikutip oleh Mulyasa dalam bukunya "Menjadi Kepala Sekolah Profesional," terdapat dua jenis strategi untuk peningkatan sumber daya manusia: strategi umum dan strategi khusus. Strategi umum dibagi menjadi tiga bagian: pengembangan tenaga kependidikan harus berlandaskan pada kebutuhan yang jelas, sikap dan kemampuan profesional dalam pendidikan perlu terus dikembangkan, dan kerjasama antara pendidikan dan perusahaan harus diperkuat, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk praktik dan studi. Strategi khusus memberi wewenang kepada kepala sekolah untuk membuat keputusan terkait kesejahteraan guru, pengembangan karier, pendidikan guru, serta rekrutmen dan penempatan guna meningkatkan mutu guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pilihan yang tepat, efektif, dan efisien agar misi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (E. Mulyasa, 2007).

Berdasarkan konsep ini, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus menerapkan strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang diambil untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya guru, di lingkungan sekolah. Banyak langkah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui pembinaan, pengawasan (supervisi), dan evaluasi terhadap proses serta hasil kerja guru.

Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Imron dalam bukunya "Pembinaan Guru Indonesia," pembinaan guru dapat diartikan sebagai serangkaian upaya bantuan untuk guru, terutama dalam bentuk layanan profesional dari kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, dan pihak lain yang bertujuan meningkatkan proses dan hasil pembelajaran (Ali Imron, 1993). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik melalui bantuan dari pihak lain seperti kepala sekolah atau pengawas, maupun secara mandiri oleh guru itu sendiri melalui inisiatif dan kesadaran untuk mengembangkan potensi mereka.

Imron membagi pembinaan guru menjadi tiga kategori: pertama, pembinaan kemampuan guru dalam mengelola program pembelajaran di kelas; kedua, kemampuan guru dalam menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar siswa; dan ketiga, memperbaiki situasi belajar siswa. Dalam konteks pembinaan program pembelajaran, kepala sekolah perlu memahami proses pengajaran agar dapat mendukung guru dalam pelaksanaannya. Selain itu, kepala sekolah juga harus menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi belajar siswa, seperti motivasi, kematangan, hubungan siswa dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan komunikasi guru. Dengan pemahaman ini, kepala sekolah dapat lebih mudah melakukan pembinaan kepada guru dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran.

Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Salah satu strategi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan mutu pendidikan, yang memerlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus memiliki kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi, dan penguasaan akademik, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sebagai seorang profesional, guru perlu mampu berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penilai dalam kegiatan pembelajaran. Pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

akademik sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pembelajaran siswa.

Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Kepala sekolah perlu menumbuhkan disiplin di kalangan tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat melakukan beberapa hal, antara lain:

1) Membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilaku mereka.
2) Meningkatkan standar perilaku tenaga kependidikan.
3) Menerapkan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Dengan pembinaan yang baik, guru akan menjadi lebih profesional dalam bidangnya dan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran. Jika ini tercapai, kualitas pendidik di sekolah akan meningkat, didukung oleh kinerja yang baik.

Pemberian Motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang unik, sehingga memerlukan perhatian khusus dari pemimpin untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan ini tidak hanya terlihat secara fisik, tetapi juga psikis, termasuk dalam hal motivasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan. Bentuk motivasi dapat berupa penghargaan, beasiswa, penugasan, atau promosi berdasarkan kinerja. Dengan adanya motivasi dari kepala sekolah, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemberian Penghargaan

Penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan, tenaga kependidikan didorong untuk meningkatkan kinerja positif. Penghargaan ini harus diberikan secara terbuka dan tepat waktu agar setiap tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk meraihnya. Kepala sekolah yang memahami kebutuhan guru akan memberikan semangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya melalui kenaikan pangkat, insentif finansial, atau piagam penghargaan, sesuai dengan hasil kerja mereka. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang berprestasi dan berdedikasi tinggi berhak mendapatkan penghargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara: Pembinaan kinerja guru, yaitu mengikutsertakan para guru dalam seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru yaitu berupa kunjungan kelas secara langsung maupun tidak langsung, Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, yaitu dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung atau melalui daftar hadir guru (presensi), Memberikan motivasi yang membangun semangat para guru, serta memberikan Penghargaan kepada guru.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia Simamora, T., & Harahap, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS), 4 (3),* 2615–3119.

Amini, Pane, D., & A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Kepala. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5 (3)*, 11148–11159.

Asiah, S. (2018). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4 (2)*, 1–11.

Asrori, M. (2016). Pengertian, Tujuan Dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran. *Madrasah*, *6 (2)*, 26. https://doi.org/10.18860/jt.v6i2.3301

Gunawan, G, Fitria, H, Fitriani, & Y. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5 (80)*, 240–248. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1301

Hardian, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *18 (1)*, 85251.

Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di Perguruan Tinggi Keagamaaan Islam. *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, *13*, 1–6.

Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, *2 (2)*, 194–201. https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138

Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, *3 (1)*, 8. https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251

Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20 (2)*, 402. https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938

Nasional, S. P., Musyawarah, F., & Mata, G. (2015). 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)*, 103–117.

Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, *6 (3)*, 5226–5236. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824

Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1 (Septemb*, 131.

Wahyu, A. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan*, *4 (1)*, 1–21.

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *6 (5)*, 7970–7977. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135