

Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Putri Raudhah Herros
Teknologi Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

Abstrak

Pendidikan adalah proses yang dirancang secara sistematis untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh, termasuk aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, moral, dan keterampilan. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menerapkan kebijakan pendidikan serta memimpin upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui supervisi, pembinaan profesional, motivasi, dan pengelolaan kinerja guru. Faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja guru, sehingga kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah sangat krusial untuk mencapai tujuan pendidikan. Melalui supervisi dan kebijakan yang tepat, kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru merupakan faktor utama dalam mencapai mutu pendidikan yang unggul dan menghasilkan lulusan berkualitas.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kebijakan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Education is a process that is systematically designed to create a learning environment that supports the development of students' full potential, including spiritual, personality, intelligence, morals, and skills. School principals play an important role in implementing education policies and leading efforts to improve the quality of education through supervision, professional coaching, motivation, and teacher performance management. Internal and external factors affect teacher performance, so effective leadership from the principal is crucial to achieving educational goals. Through proper supervision and policies, school principals can improve teacher competence and create a conducive learning atmosphere. This study uses a qualitative approach with a literature study method to examine the role of school principals in improving teacher performance. The findings show that collaboration between the principal's leadership and teacher competence is the main factor in achieving superior quality education and producing quality graduates

Keywords: Principal's Leadership, Principal's Policy, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang mendorong peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif, baik dalam aspek spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak, maupun keterampilan yang dibutuhkan oleh individu dan masyarakat. Dalam kajian pendidikan dikenal istilah *pedagogi* yang berarti pendidikan dan *pedagoik* yang berarti ilmu pendidikan, berasal dari kata *pedagogos* yang awalnya bermakna pelayan namun kemudian merujuk pada seseorang yang membimbing anak menuju kemandirian dan tanggung jawab. Proses pendidikan mencakup berbagai aspek perkembangan manusia, termasuk fisik, mental, sosial, dan spiritual. Secara umum, pendidikan bertujuan mengembangkan potensi jasmani dan rohani sesuai dengan nilai-nilai budaya, yang berjalan seiring dan saling memperkuat antara pendidikan dan kebudayaan (Rahman et al., 2022).

Kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan di tingkat satuan pendidikan memiliki peran penting dalam menerjemahkan dan mengimplementasikan kebijakan pemerintah pusat maupun daerah

guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan pemahaman yang baik terhadap kebijakan tersebut, kepala sekolah dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif dalam organisasi sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya organisasi sekolah dan memegang peranan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan guru sebagai pelaksana pendidikan. Kepala sekolah dan guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan lulusan yang unggul dan berkualitas, karena pendidikan merupakan modal utama dalam membentuk siswa yang berdaya saing (Cucu & Iskandar, 2022).

Pelaksanaan supervisi di sekolah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Sekolah berperan sebagai sarana pembinaan, dengan guru sebagai unsur utama sumber daya manusia yang perlu dibina dan dikembangkan secara berkelanjutan. Untuk memastikan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan guru, diperlukan peran aktif kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Supervisi ini tidak hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga untuk membentuk pola pikir guru agar memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Mengingat banyaknya tantangan internal maupun eksternal yang dihadapi guru di lapangan, mereka membutuhkan pendampingan dari pengawas untuk mencari solusi yang tepat. Hal ini sejalan dengan tujuan supervisi akademik menurut Glickman dalam Fathurrahman, yakni membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mendidik demi mencapai tujuan pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, tidak hanya sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi juga sebagai penggerak seluruh aspek kepemimpinan di sekolah, mulai dari perencanaan, pengembangan karier, koordinasi, hingga evaluasi.

Menurut Mulyasa, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, baik yang dilakukan oleh manusia maupun bukan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai prestasi kerja, pencapaian, atau unjuk kerja seseorang. Secara umum, kinerja adalah konsep universal yang mencerminkan efektivitas operasional suatu organisasi, unit kerja, maupun individu berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka pada dasarnya kinerja merupakan manifestasi dari perilaku individu dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi guna mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar perilaku yang telah ditetapkan (Sunaedi et al., 2023).

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk bekerja melalui dan bersama orang lain dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah berperan sebagai mediator di lingkungan sekolah dengan beberapa fungsi utama, di antaranya: bertanggung jawab atas semua tindakan guru, siswa, staf, dan orang tua; memiliki kemampuan menangani dan menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat dengan mempertimbangkan prioritas jika terjadi konflik kepentingan; serta mampu melakukan analisis dan solusi praktis terhadap permasalahan yang ada. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan mampu membangun kerja sama melalui pendekatan persuasif dan berbasis kesepakatan. Untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang ada di sekolah, kepala sekolah sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yakni gaya yang mendorong seluruh elemen sekolah untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai luhur. Meski demikian, kepala sekolah sering dihadapkan pada berbagai keputusan sulit dan tantangan, karena sekolah sebagai organisasi tidak terlepas dari berbagai masalah. Hambatan terhadap kepemimpinan profesional dapat muncul dari proses pengangkatan kepala sekolah yang tidak transparan, lemahnya motivasi, kurangnya disiplin, serta pengangkatan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Salah satu permasalahan utama yang masih sering diabaikan oleh lembaga pendidikan adalah rendahnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta kurangnya kesiapan guru dalam merancang pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, kebijakan dan keputusan kepala sekolah sangat menentukan dalam mengembangkan kemampuan serta kompetensi profesional tenaga pendidik (Rasyid et al., 2024).

2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode

deskriptif. Untuk mencapai tujuan penelitian, digunakan studi pustaka sebagai metode pengumpulan data dengan mempelajari teori-teori dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik. Menurut Arikunto, studi pustaka meliputi empat tahap, yaitu menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan, membuat bibliografi, mengatur jadwal membaca, serta mencatat bahan-bahan penelitian. Data dikumpulkan melalui pencarian dan rekonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Analisis konten dan deskriptif diterapkan dalam proses pengolahan data, di mana bahan pustaka yang diperoleh dari berbagai referensi dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung argumen dan ide dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja guru mencerminkan sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang terlihat melalui perilaku, tindakan, serta hasil kerjanya (Mulyasa, 2013). Menurut Supardi (2013), kinerja guru juga menggambarkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan sekolah dan mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Selama menjalankan aktivitas pembelajaran, kinerja guru mencakup berbagai aspek perilaku dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Kempa (2015), kinerja guru merupakan keseluruhan tindakan guru dalam mencapai tujuan tugas yang diemban, baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, maupun pendidik siswa. Penguasaan terhadap peran-peran tersebut akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru dalam mengajar. Sementara itu, Abbas (2017) menyatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya berkaitan dengan perilaku pendidik dalam menjalankan tugasnya serta efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab, yang secara langsung dapat memengaruhi peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar. Faktor internal meliputi rendahnya motivasi, kurangnya pengetahuan, serta terbatasnya wawasan. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Semangat kerja guru sering kali dipengaruhi oleh antusiasme rekan sejawat serta kenyamanan lingkungan kerja; lingkungan yang bersih dan menyenangkan cenderung meningkatkan semangat, sedangkan kondisi sebaliknya dapat menurunkannya. Kepemimpinan kepala sekolah juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja guru, karena kepala sekolah bertugas mengarahkan, memotivasi, dan membina para guru. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat berkaitan erat dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sekolah, yang harus mampu memberikan motivasi, membangun kedekatan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar tujuan pendidikan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah dapat tercapai (Muspawi, 2021).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama proses pembelajaran berlangsung. Kinerja ini juga mencakup peran guru dalam memberikan dorongan dan pengaruh positif kepada peserta didik, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal dan sesuai dengan harapan, yang tercermin melalui perilaku, tindakan, serta hasil kerja guru dalam kegiatan mengajar.

Kebijakan kepala sekolah merupakan hasil dari keputusan yang diambil secara bijaksana dan terencana untuk individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sekolah sebagai lembaga formal bertugas menjalankan kebijakan pendidikan nasional maupun kebijakan dari dinas pendidikan daerah, yang berada di bawah tanggung jawab dan wewenang kepala sekolah. Sebagai pemimpin (leader), kepala sekolah memiliki peran penting dalam menerapkan kebijakan pendidikan di berbagai aspek penyelenggaraan sekolah. Salah satu upaya peningkatan kinerja guru melalui dua langkah utama: pembinaan profesionalisme dan pelaksanaan rapat guru. Melalui kebijakan ini, kepala sekolah berharap mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat secara signifikan (Afdal & Amin, 2021).

Kepala sekolah memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di sekolah. Untuk mewujudkan hal ini, kepala sekolah perlu memiliki sejumlah kompetensi khusus, salah satunya adalah kepemimpinan yang kuat untuk menginspirasi serta memotivasi guru agar mencapai

kinerja optimal dan menjaga kedisiplinan. Kemampuan komunikasi yang efektif juga sangat penting agar kepala sekolah dapat menyampaikan harapan serta kebijakan dengan jelas, sekaligus memberikan umpan balik yang membangun. Kompetensi dalam manajemen kinerja dibutuhkan untuk menetapkan tujuan yang terukur, melakukan pengawasan, serta memberikan apresiasi terhadap prestasi guru. Selain itu, pembinaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan melalui pelatihan dan diskusi reflektif. Pengambilan keputusan yang bijaksana menjadi penting dalam menyeimbangkan antara kebutuhan individu guru dan kepentingan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam berkolaborasi, menerapkan kepemimpinan transformasional, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja dan disiplin guru. Dengan menguasai kompetensi-kompetensi tersebut, kepala sekolah dapat menjalankan peran secara efektif. Dalam konteks keberhasilan sekolah, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pengembangan sosial siswa, dengan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, inovatif, serta dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan strategis sekolah (Khana et al., 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru terbagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tingkat pendidikan guru, kepribadian serta dedikasi, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, serta hubungan antara sekolah dengan masyarakat. Permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut berkaitan dengan strategi manajerial kepala sekolah dalam memperkuat dan meningkatkan kinerja guru, yang mencakup beberapa aspek penting: (1) kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja guru; (2) kontribusi kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah; (3) faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat kepala sekolah dalam proses peningkatan kinerja guru; serta (4) upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut secara efektif (Syafarina et al., 2021).

Pembahasan

Indikator Kinerja Guru

Supardi (2013) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan. Sardiman (2011) menyebutkan bahwa sehubungan dengan beberapa fungsi yang dimiliki guru maka terdapat beberapa aspek utama yang merupakan kecakapan serta pengetahuan dasar bagi guru yaitu: 1) Guru harus dapat memahami dan menempatkan kedewasaannya. Sebagai pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan dimana guru harus mampu memberi contoh perilaku yang baik, terbuka, serta menghindari segala perbuatan tercela dan tingkah laku yang dapat menjatuhkan martabat pendidik. 2) Guru harus mengenal diri siswanya. 3) Guru harus memiliki kecakapan memberikan bimbingan. 4) Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia pada umumnya sesuai dengan tahap-tahap pembangunan. 5) Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkan. Mulyasa (2013) mengemukakan 8 keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai guru yaitu: (1) Keterampilan bertanya, (2) Keterampilan memberi penguatan, (3) Keterampilan mengadakan variasi, (4) Keterampilan menjelaskan, (5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) Membimbing diskusi kelompok kecil, (7) Keterampilan mengelola kelas, (8) Mengajar kelompok kecil dan perorangan. Winataputra (2003) Menyatakan bahwa pengelolaan kelas adalah Mohamad Muspawi, Strategi Peningkatan Kinerja Guru 103 serangkaian kegiatan guru yang ditujukan untuk mendorong munculnya tingkah laku siswa yang diharapkan dan menghilangkan tingkah laku siswa yang tidak diharapkan, menciptakan hubungan interpersonal yang baik dan iklim sosio-emosional yang positif, serta menciptakan dan memelihara organisasi kelas yang produktif dan efektif. Pengelolaan kelas ditekankan pada aspek pengaturan (management) lingkungan pembelajaran yaitu berkaitan dengan pengaturan orang (siswa) dan barang/fasilitas. Kegiatan guru tersebut dapat berupa pengaturan kondisi dan fasilitas yang berada di dalam kelas yang diperlukan dalam proses pembelajaran diantaranya tempat duduk, perlengkapan dan bahan ajar, lingkungan kelas (cahaya,

temperatur udara, ventilasi) dan lain-lain. Salah satu bentuk pengelolaan kelas adalah penataan tempat duduk, dimana penataan tempat duduk perlu memperhatikan lingkungan fisik kelas dan juga keanekaragaman karakteristik siswa, serta mempertimbangkan kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan akhir dari pembelajaran itu sendiri.

Strategi meningkatkan kinerja guru

Kepala sekolah, sebagai sosok yang memegang tanggung jawab utama atas lembaga pendidikan yang dipimpinnya, sebaiknya memiliki visi jangka panjang demi perkembangan, kemajuan, dan keberlanjutan sekolah. Kepala sekolah adalah seorang guru yang secara resmi diangkat untuk memimpin sekolah, dengan tugas memberdayakan dan mengelola seluruh sumber daya yang ada guna meningkatkan mutu pendidikan. Karena berinteraksi langsung setiap hari dengan para guru dan terlibat dalam seluruh aktivitas sekolah, kepala sekolah memiliki posisi strategis untuk memahami secara menyeluruh kelebihan dan kekurangan yang ada di lingkungan sekolah (Hardiyati et al., 2022).

Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru, kepala sekolah berperan aktif menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Salah satu strategi yang dilakukan adalah mengadakan rapat rutin sebanyak tiga kali dalam seminggu, yang selalu diawali dengan pemberian nasihat dan motivasi kepada guru agar tetap fokus pada tugas pokok masing-masing. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat dan keinginan, serta mendorong penyelesaian masalah secara bersama-sama. Selain itu, guru selalu dilibatkan dalam berbagai program sekolah sebagai bentuk pemberdayaan. Kepala sekolah secara konsisten memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembelajaran, yang mendorong guru untuk terus berinovasi sesuai dengan perkembangan psikologis peserta didik. Upaya peningkatan kinerja guru dilakukan secara berkelanjutan, termasuk memperhatikan aspek kesejahteraan melalui penyesuaian gaji agar layak dan mendukung kehidupan guru dan keluarganya (Pitriyani, 2023).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, antara lain sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Dalam konteks peningkatan kinerja guru, beberapa peran tersebut dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pendidik: Kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran akan memperhatikan kompetensi guru-gurunya. Ia akan mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer: Dalam kapasitas ini, kepala sekolah perlu memberikan ruang dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti MGMP, pelatihan internal, atau pendidikan lanjutan di luar sekolah yang diselenggarakan oleh pihak lain.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator: Terkait dengan pengelolaan anggaran, kepala sekolah berperan dalam mengalokasikan dana yang cukup guna mendukung peningkatan kompetensi guru. Dukungan finansial menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelatihan atau pengembangan profesional guru.
- d. Kepala sekolah sebagai pengawas: Untuk menilai sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, kepala sekolah harus melakukan supervisi secara berkala. Ini dapat dilakukan melalui kunjungan kelas guna mengamati langsung proses pembelajaran, metode yang digunakan, media yang dipakai, serta keterlibatan dan ketertiban siswa selama pelajaran berlangsung (Waliudin et al., 2023).

Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kebijakan yang mampu mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ekosiswoyo (2016:77) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah berperan penting dalam

membentuk arah gerak seluruh komponen sekolah menuju tercapainya visi dan misi pendidikan (Hanim et al., 2020).

Untuk membangun sekolah yang bermutu, diperlukan kebijakan yang tepat, yaitu program-program yang disusun dan dijalankan sejalan dengan visi dan misi sekolah. Istilah *kebijakan kepala sekolah* terdiri dari dua bagian penting, yaitu "kebijakan" dan "kepala sekolah". Sebelum memahami secara utuh makna dari kebijakan kepala sekolah, penting untuk memahami terlebih dahulu pengertian dari kebijakan itu sendiri. Kebijakan berasal dari kata *wisdom*, yang bermakna suatu keputusan atau ketentuan dari pimpinan yang bersifat bijaksana, serta dapat memberikan pengecualian terhadap aturan umum tanpa harus melanggar. Artinya, kebijakan adalah tindakan yang dilandasi kearifan, memungkinkan pemimpin membuat keputusan yang sesuai kondisi tertentu meski berbeda dari prosedur standar. Dalam konteks organisasi seperti sekolah, kebijakan berfungsi sebagai panduan formal yang disepakati bersama dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gamage dan Pang, kebijakan mencakup pernyataan tujuan serta pedoman luas untuk mencapai tujuan tersebut yang dilaksanakan secara bersama-sama. Sedangkan menurut Nichols dalam Syafaruddin, kebijakan merupakan keputusan strategis yang diambil secara matang dan bijaksana oleh pihak pengambil keputusan tertinggi, bukan tindakan rutin atau keputusan yang bersifat administratif biasa. Maka, kebijakan kepala sekolah adalah langkah strategis yang diambil oleh kepala sekolah secara bijak dan kontekstual untuk mengatur dan mengarahkan jalannya sekolah demi mencapai mutu pendidikan yang diharapkan (Ilham, 2021).

Banyak langkah yang bisa diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan. Salah satu strategi penting adalah dengan melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan atau supervisi, serta melaksanakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

1. Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Imron dalam bukunya *Pembinaan Guru Indonesia*, pembinaan guru merupakan rangkaian bantuan berupa layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, serta lembaga terkait lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru dapat dilakukan melalui bantuan dari pihak lain seperti kepala sekolah, pembina, ketua yayasan, pengawas, dan instansi terkait. Selain itu, guru juga dapat melakukan pembinaan secara mandiri dengan kesadaran dan keaktifan dalam mengembangkan potensi diri. Imron membagi pembinaan guru menjadi tiga jenis utama: pertama, pembinaan kemampuan guru dalam menjaga program pembelajaran di kelas; kedua, pembinaan kemampuan guru dalam menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi proses belajar siswa; ketiga, pembinaan dalam memperbaiki kondisi belajar siswa. Kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pembelajaran agar dapat membantu guru dalam pembinaan program pembelajaran, serta mengerti faktor-faktor yang memengaruhi belajar siswa seperti motivasi, kematangan, hubungan guru dengan siswa, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan komunikasi guru. Dengan pemahaman ini, kepala sekolah akan lebih mudah melakukan evaluasi dan memberikan pembinaan kepada guru, sambil menjaga jarak profesional agar guru tetap nyaman mengemukakan masalah dalam tugasnya.

2. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru

Salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan melalui tenaga pendidik yang profesional. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial agar mampu mengelola pembelajaran secara optimal. Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah perlu melakukan supervisi akademik. Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran siswa melalui pembinaan dan tindak lanjut supervisi pengajaran.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Kepala sekolah juga perlu menumbuhkan disiplin di kalangan tenaga pendidik, khususnya

disiplin diri. Hal ini bisa dilakukan dengan membantu tenaga pendidik mengembangkan pola perilaku, meningkatkan standar perilaku, serta menggunakan aturan sebagai alat pengendalian. Guru yang dibina dengan baik akan menjadi profesional dan mengutamakan disiplin kerja untuk mencapai target pembelajaran. Kepala sekolah yang mampu menjadi pelopor dalam penerapan disiplin akan berperan penting dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.

4. Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik dan kebutuhan berbeda, baik fisik maupun psikologis, seperti motivasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi guru, misalnya melalui pemberian reward, beasiswa, penugasan, atau promosi. Motivasi ini akan mendorong guru untuk lebih giat meningkatkan kinerjanya, baik melalui pembinaan maupun dorongan verbal.

5. Pemberian penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi perilaku kurang produktif. Melalui penghargaan, tenaga pendidik akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja secara positif. Penghargaan yang diberikan harus transparan dan berkaitan dengan prestasi yang diraih, agar semua tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk mendapatkannya. Kepala sekolah yang memahami kebutuhan guru akan memberikan semangat dengan penghargaan berupa kenaikan pangkat, insentif finansial, piagam, dan lain-lain, disesuaikan dengan hasil kinerja guru. Hal ini juga sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru berprestasi dan berdedikasi tinggi berhak memperoleh penghargaan (Vienty & Ajepri, 2022).

4. KESIMPULAN

Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, termasuk aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, moral, dan keterampilan. Kepala sekolah berperan penting dalam menerapkan kebijakan pendidikan dan memimpin peningkatan mutu melalui supervisi, pembinaan, motivasi, dan pengelolaan kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat dan kemampuan manajerial untuk mengatasi hambatan dan memaksimalkan potensi guru. Indikator kinerja guru meliputi pengetahuan, keterampilan mengajar, pengelolaan kelas, dan kemampuan membimbing siswa. Dengan kebijakan dan strategi yang tepat, sinergi antara kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci terciptanya lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M., & Amin, S. (2021). Implementasi Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 4 Kabupaten Bantaeng. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 115–125. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.3382>
- Cucu, S., & Iskandar, S. (2022). *Jurnal basicedu*. 6(4), 7317–7326.
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Hardiyati, M., Isnaini, F., Apriani, W., Hasanahti, M., & Putri Harapan Hasibuan. (2022). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Profesional. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 1(1), 19–25.
- Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 154–161. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung.

- Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 5–24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10432776>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pitriyani, P. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari. *Jurnal Global Futuristik*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Rasyid, M., Khabib, M. A., Qonita, N., Yetri, Y., & Junaidah, J. (2024). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 603. <https://doi.org/10.35931/am.v8i2.3094>
- Sunaedi, A., Rudji, H., & Muhammadiyah Palu, U. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 02(02), 2023.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, 7(4), 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.
- Waliudin, A. S., Chotimah, C., & Sulistiyorini. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.47498/skills.v2i1.1516>