

Strategi Pembinaan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 2 Klari

Rizky Aviatin, Sofyan Sauri, Eviana Hikamudin, Arie Rakhmat Riyadi

Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Accepted: January 07, 2024

Available online: January-June 2024

Keywords:

teacher performance, headmaster
construction strategy



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

ABSTRACT

Teacher performance is the performance of teachers in carrying out their duties and functions by displaying work achievements in accordance with their competencies and carried out responsibly to realize students towards the intended success. The purpose of this study was to find out how the coaching strategy of the principal to improve teacher performance in high school 2 klari. The function of this study is to obtain knowledge about principals' coaching strategies to improve teacher performance. The writing of this article uses literature studies and observations as research references. Hopefully this article will be a reference for readers and educators in conducting research, especially in the section on principal coaching strategies to improve teacher performance in schools.

PENDAHULUAN

Menurut undang-undang no 14 tahun 2005 (Presiden Republik Indonesia, 2005), yang dinamakan guru adalah seorang tenaga profesional yang memiliki tugas utama adalah mendidik, kemudian mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, lalu menilai dan mengevaluasi peserta didik baik di tingkat sekolah dasar maupun sekolah menengah, dengan tujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional agar peserta didik menjadi insan yang beriman serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlakul yang mulia, berilmu, cakap, kreatif dan bertanggungjawab. Dalam Pasal 7 undang undang tersebut, dijelaskan bahwa guru yang profesional harus memiliki minat, bakat, idealisme, komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, akhlak mulia, serta bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, memiliki kompetensi sesuai keilmuannya, serta bertanggungjawab kepada tugasnya. Selain kewajibannya guru juga berhak mendapatkan penghasilan sesuai profesionalnya, mendapatkan perlindungan dan berhak untuk mengembangkan potensi dirinya. Guru berhak mendapatkan perlindungan, rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, menggunakan sarana dan prasarana di sekolah, mempunyai kebebasan dalam melakukan penilaian dengan kaidah Pendidikan, memiliki kesempatan dalam menentukan kebijakan, berkesempatan untuk berorganisasi dan lain-lain. Dalam pasal 10 undang-undang tersebut dijelaskan bahwa guru harus memiliki 4(empat) kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan sosial.

Mutu Pendidikan sangatlah ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga profesional. Melalui guru, pelaksanaan kurikulum, pemanfaatan sarana prasarana dan iklim pembelajaran

menjadi komponen-komponen yang berarti dalam kehidupan peserta didik (Masrum, 2021, hlm 1). Oleh sebab itu kinerja guru harus baik, dan sesuai dengan fungsinya sebagai tenaga professional.

Kinerja guru menurut (Muspawi, 2021. hlm.1) merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran serta tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari performance. Menurut (Joen Siemze et al., 2022). Kinerja guru merujuk pada sejauh mana seorang guru berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks pendidikan. Evaluasi kinerja guru melibatkan berbagai aspek, dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru diharapkan memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran, menjelaskan konsep, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Dapatlah disimpulkan bahwa kinerja guru adalah performance guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan menampilkan prestasi kerja yang sesuai dengan kompetensinya dan dikerjakan dengan penuh tanggungjawab untuk mewujudkan peserta didik kearah kesuksesan yang dituju. (Mendiknas, 2007) seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang merupakan indikator keberhasilan kinerja guru. Seorang guru perlu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran yang dia ajarkan agar dapat menyampaikannya dengan jelas dan memotivasi siswa untuk belajar. Kinerja guru juga dievaluasi berdasarkan kemampuannya berinteraksi dengan siswa. Kemampuan memahami kebutuhan individual siswa dan menciptakan hubungan positif dengan mereka merupakan aspek penting dari kinerja guru.

Hasil observasi langsung dan supervisi penulis di sekolah, ditemukan komponen kinerja guru yang berhubungan dengan 4 kompetensi guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan dalam peraturan pemerintah , diantaranya masih banyak guru yang menyamakan karakteristik siswa dalam pembelajaran, guru yang tidak mengidentifikasi potensi peserta didik, dalam proses pembelajaran, guru langsung melakukan pembelajaran tanpa melihat potensi yang dimiliki siswa, tidak mengidentifikasi materi sebelumnya serta sejauh mana pemahaman peserta didik., guru langsung mengajar tanpa mengetahui latar belakang materi yang sudah diketahui, guru tidak mengupgrade pengetahuannya, untuk meningkatkan teori belajarnya, beberapa guru belum menggunakan teknologi dalam pembelajaran , dan metode yang monoton

,beberapa guru membuat RPP tidak berdasarkan kebutuhan pembelajaran tetapi mengkopi dari yang sudah ada dengan tidak menyesuaikan apa yang akan guru tersebut ajarkan. Terkadang pada saat supervisi RPP yang terbaca tidak sesuai dengan pelaksanaannya.Keterbatasan sarana prasarana membuat guru menjadi kurang untuk berinovasi, lebih kepada menggugurkan kewajiban sebagai guru. Ada guru yang menggunakan kata -kata yang kurang santun dalam pembelajaran, ada guru yang menilai dari segi hasil belajar bukan proses belajarnya.Sangat jarang guru melakukan refleksi setiap habis pembelajaran, kedisiplinan masih kurang , diantaranya guru masuk ke kelas terlambat dan keluar kelas sebelum bel berbunyi. Guru kurang memberikan teladan dalam perilaku sehari-hari, memberikan tugas yang banyak dan lai-lain.

Peran kepala sekolah memang sangat penting dalam mengarahkan guru dan memastikan efektivitas pengelolaan sekolah secara keseluruhan (Muspawi, 2021). Melalui peran-peran ini, kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pendidikan, dan membantu guru untuk mencapai potensi penuh mereka dalam mendidik siswa. Kepala sekolah berperan dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan inklusif. Ini mencakup nilai-nilai, norma, dan harapan yang menciptakan atmosfer positif di antara guru, staf, siswa, dan orang tua. Kepala sekolah dapat mengidentifikasi potensi konflik di antara staf atau antara siswa dan memberikan penyelesaian yang efektif. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif untuk pembelajaran. Dalam kondisi seperti ini peran kepala sekolah menjadi sangat penting untuk mengarahkan guru agar dapat kembali kedalam kompetensi yang diharapkan (sesuai dengan permendiknas no 16 tahun 2007). Dalam Permendikbudristek no 40 tahun 2021 (Mendibudristek, 2021), disebutkan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang guru yang memiliki kompetensi manajerial, kepribadian, sosial ,kewirausahaan dan supervisi. Menurut Kartini Kartono dalam (Bakti Erwin & AR Holidjah, 2016), pimpinan adalah seorang pribadi yang memilki kecakapan dan kelebihan, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai satu atau beberapa tujuan.

Kepala sekolah dapat mengidentifikasi potensi konflik di antara staf atau antara siswa dan memberikan penyelesaian yang efektif. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif untuk pembelajaran. .(Alhabsyi et al., 2022). Menurut Juniarti dkk dalam (Joen Siemze et al., 2022) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Ini mencakup penyediaan bahan ajar, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung. Melakukan pengawasan dan evaluasi kualitas pengajaran untuk memastikan bahwa metode pengajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan

memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan. Selain itu Kepala Sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan pembelajaran dan satuan Pendidikan sesuai program sekolah, mewujudkan sekolah yang aman, nyaman dan inklusi, serta yang terpenting adalah dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Tugas yang berat yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan ujung tombaknya adalah para guru, yang terjun langsung dalam proses pembelajaran. Tujuan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa tidak terlepas dari peran pendidik, dalam hal ini guru yang terjun langsung dalam proses pembelajaran.

Strategi kepala sekolah merupakan langkah dan kebijakan yang diambil untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan sekolah. Strategi ini dirancang untuk mengelola sumber daya, meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat (Alhabsyi et al., 2022). Dan bagaimana strategi pembinaan seorang kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru? Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis ingin meneliti bagaimana Strategi Pembinaan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di sman 2 klari.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan studi pustaka dan observasi sebagai referensi penulisan. Metode yang biasanya digunakan dalam penelitian seperti metode penelitian kualitatif berbasis library research dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru adalah salah satu bawahan kepala sekolah yang sangat berperan dalam menggerakkan roda organisasi sekolah, peran kepala sekolah dalam membina guru sangatlah menentukan peningkatan kinerja guru, strategi pembinaan seperti apa yang diperlukan tentulah harus sesuai dengan permasalahan yang muncul dalam keterkaitan dengan kinerja guru. Kompetensi yang kurang mumpuni dan tidak adanya strategi yang tepat dari kepala sekolah tentulah tidak dapat meningkatkan kinerja guru bahkan jika tidak dilakukan pembinaan yang tepat dapat menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak tercapai. Tujuan pembinaan dapat mengembangkan kemampuan guru melaksanakan tugas dan fungsi kerja lebih baik, lebih efektif, lebih terampil dan lebih sistematis dalam melakukan sesuatu pekerjaan.(Masrum, 2021).

Menurut (Muspawi, 2021) hasil pekerjaan guru dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh siswa. Evaluasi hasil kerja guru melibatkan berbagai aspek, dan salah satu ukuran yang umum digunakan adalah prestasi akademis siswa. Guru juga dievaluasi berdasarkan kemajuan individu siswa. Ini melibatkan pemahaman guru terhadap kebutuhan dan tingkat perkembangan masing-masing siswa serta kemampuannya untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai. Guru dapat diukur berdasarkan keefektifan metode pengajaran yang digunakan. Metode yang inovatif, interaktif, dan sesuai dengan gaya belajar siswa dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif. Guru dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menilai pemahaman siswa dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Proses evaluasi harus mencakup identifikasi kekuatan dan kelemahan siswa untuk membantu mereka memahami dan meningkatkan kinerja mereka. Guru yang mampu mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran dianggap berhasil. Ini dapat mencakup kegiatan kelas, proyek, dan diskusi yang merangsang minat dan motivasi siswa. Hubungan positif antara guru dan siswa dapat berkontribusi pada hasil pembelajaran. Guru yang memahami dan menghargai siswa sebagai individu mungkin lebih sukses dalam memotivasi mereka untuk mencapai prestasi akademis yang tinggi. Keterlibatan orang tua dapat mencerminkan kualitas pekerjaan guru. Guru yang berkomunikasi secara efektif dengan orang tua, memberikan umpan balik, dan melibatkan mereka dalam proses pendidikan dapat mendukung hasil positif siswa. Melalui evaluasi berbagai aspek ini, kepala sekolah dan pihak terkait dapat memahami dampak kinerja guru terhadap pencapaian siswa dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk peningkatan berkelanjutan.

Sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru (Pendidikan et al., 2017). Kemampuan guru untuk mengelola kelas dengan baik juga dapat diukur. Ini termasuk kemampuan menciptakan lingkungan yang mendukung, menjaga disiplin, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Integrasi teknologi dan penggunaan sumber daya pembelajaran yang tepat oleh guru dapat mempengaruhi hasil pembelajaran siswa. Guru yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Guru dapat menggunakan internet dan berbagai platform pembelajaran online untuk mengakses sumber belajar yang beragam, termasuk materi pembelajaran, video, dan simulasi interaktif. Penggunaan papan tulis interaktif, perangkat lunak simulasi, atau aplikasi edukatif dapat membuat pembelajaran lebih menarik dan interaktif, memungkinkan siswa untuk terlibat lebih aktif dalam proses pembelajaran.

Kepala Sekolah berperan dalam peningkatan Kinerja guru, Kepala Sekolah harus fokus pada upaya perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran, dengan meningkatkan kinerja guru yang ditanganinya. Susano dalam (Sauri et al., 2021) selain itu kepala sekolah diharapkan menjadi orang yang memberi motivasi kepada guru untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan dedikasi, dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam lingkungan pendidikan. Menurut Karwati & Priansa dalam (Sauri et al., 2021.hlm 112) Peran kepala sekolah sebagai motivator kerja yaitu:

1. Melaksanakan manajemen terbuka
2. Menjelaskan tupoksi guru dengan baik
3. Menerapkan hubungan vertical yang baik
4. Membuat program dan kegiatan motivasi kinerja
5. Monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan

Menurut Sauri et al., (2021) Kepala Sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja memiliki fungsi :

1. Mendorong kearah perubahan yang lebih baik
2. Pengarah tujuan
3. Penggerak
4. Pengatur lingkungan yang kondusif
5. Menjaga suasana kerja
6. Menanamkan disiplin
7. Mendorong efektifitas kerja
8. Memberikan penghargaan
9. Menyediakan sumber belajar yang efektif

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan keterampilan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan hasil pendidikan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diadopsi oleh kepala sekolah atau pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru:

1. Pengembangan Profesional: Menyediakan pelatihan dan program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Mendorong partisipasi guru dalam kursus, seminar, atau lokakarya yang relevan dengan bidang pengajaran mereka.
2. Supervisi dan Umpan Balik Rutin: Melakukan supervisi kelas secara teratur untuk mengamati dan memberikan umpan balik langsung terhadap metode pengajaran.

Memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu guru untuk mengidentifikasi area peningkatan.

Penting untuk mengidentifikasi kebutuhan khusus guru dan mengadaptasi strategi peningkatan kinerja sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah. Pendekatan yang holistik dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan perkembangan profesional dan kinerja yang optimal bagi seluruh staf guru. Dengan melibatkan proses identifikasi dan pemahaman kebutuhan, minat, dan harapan individu dari masing-masing guru. Membangun pengetahuan mendalam tentang latar belakang, keahlian, dan aspirasi karir masing-masing anggota staf guru.

Strategi Pembinaan Kepala Sekolah

Menurut (Marianita & Yuneti, 2019.hlm 4) Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus memiliki

1. Ide yang cemerlang juga kreatif dan berinovasi untuk membantu guru dapat optimal dalam bekerja, sehingga dapat memperbaiki proses pembelajaran dan dapat meningkatkan hasil belajar.
2. Taktik untuk meningkatkan kinerja para guru, bagi guru yang kurang maksimal dalam kinerjanya, seperti kurang semangat, kurang disiplin dan kurang kompetensinya, Patuh dan taat di saat kepala sekolah ada di tempat ataupun tidak, Kepala sekolah juga harus membuat langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada.
3. Peran dalam menentukan peningkatan kinerja guru. Suport dan motivasi kepala sekolah dapat meningkatkan semangat guru untuk berkinerja baik. Beri apresiasi ketika guru telah meningkat kinerjanya, bisa berupa pujian atau ucapan terimakasih. Komunikasi yang baik harus dijalin agar tidak terjadi kesalahpahaman.
4. Menciptakan iklim organisasi yang baik agar guru merasa nyaman dan bertanggungjawab dan bisa mencintai pekerjaannya.
5. Minat untuk meningkatkan kinerja guru, mengorbankan waktu dan pikiran untuk peningkatan kinerja guru, sebagai rasa tanggungjawab kepala sekolah terhadap guru. Guru melihat kepala sekolahnya bertanggung jawab, maka dia akan menjadi hal tersebut sebagai teladan.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah melakukan beberapa strategi pembinaan, yaitu

1. Untuk pembinaan kedisiplinan, kepala Sekolah harus memberikan keteladanan (Munawwaroh, 2019), artinya bila kepala sekolah memberi teladan yang baik dalam hal kedisiplinan maka guru dan peserta didik pun akan mengikutinya, kepala sekolah selalu datang lebih pagi dan menyambut guru dan peserta didik, sehingga guru akan meniru hal yang sama.
Selain itu kedisiplinan dapat dilakukan melalui monitoring kegiatan kbm dengan rutin, setelah bel berbunyi kepala sekolah dapat memonitoring kegiatan kbm untuk melihat keberadaan guru di kelas dan keberlangsungan pembelajaran, dengan membuat tata tertib yang sudah disosialisasikan dan harus dilaksanakan oleh seluruh stakeholder di sekolah. Aturan yang jelas akan membuat kinerja guru lebih mudah terawasi
2. Untuk membina hal-hal yang perlu dilakukan atau diketahui oleh guru atau solusi masalah, maka kepala sekolah harus merencanakan briefing rutin sehingga kinerja guru terawasi dalam minggu per minggunya. Membuat catatan kejadian setiap minggunya untuk dibahas pada pertemuan briefing pagi, sehingga solusi permasalahan dapat teratasi dengan segera, tidak perlu menunggu lama atau bahkan menjadi terlupakan.
3. Melalui kegiatan supervisi, baik pra supervisi maupun post supervisi untuk membina kompetensi guru dalam pengajaran. (Kristiawan, 2019), dalam kegiatan supervisi kepala sekolah dapat melakukan coaching terhadap guru.
4. Untuk membina kompetensi guru maka Kepala Sekolah dan manajemen dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan IHT ataupun belajar mandiri yang disesuaikan dengan raport Pendidikan dan ketersediaan dana (BOS)
5. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka kepala sekolah harus membuat program peningkatan sarana dan prasarana sebagai pembinaan kualitas guru, untuk pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam mengajar.
6. Melakukan evaluasi setiap satu semester dan merefleksi kegiatan KBM sehingga guru mengetahui apa yang kurang dan apa yang harus diperbaiki.
7. Melakukan rencana Tindak Lanjut untuk melaksanakan hasil evaluasi.
8. Melakukan pembinaan mental dengan melakukan support dan memotivasi guru untuk selalu bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui kemampuan kewirausahaan.
9. Selalu mengingatkan bahwa mengajar adalah tugas mulia, ibadah kepada Sang Pencipta, sehingga perlu keikhlasan dalam melaksanakannya, bukan keterpaksaan.

10. Kepala sekolah melakukan pembinaan tentang pentingnya memiliki visi, misi dan tujuan serta program sekolah, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran semua elemen sekolah memiliki tujuan yang sama. Yaitu melalui sosialisasi program sekolah
11. Kepala sekolah melakukan coaching terhadap guru untuk menemukan solusi bersama dalam permasalahan yang mereka hadapi.
12. Adanya reward dan punishment, untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil pengamatan dan evaluasi peneliti ada perubahan kinerja setelah dilakukan pembinaan tersebut, briefing yang rutin, membuat guru menjadi lebih sering diingatkan akan tugasnya, guru yang terlambat sudah berkurang, dengan adanya monitoring kehadiran di kelas guru menjadi lebih disiplin, karena kepala sekolah berusaha untuk selalu hadir lebih pagi, untuk memberikan teladan kepada guru tentang pentingnya kedisiplinan, memberikan solusi pembelajaran ketika melakukan coaching supervisi, sehingga beberapa guru banyak yang melakukan inovasi dalam pembelajaran, menggunakan beberapa model dalam pembelajaran dan mengimplementasikannya dalam pembelajaran. Dalam pembuatan RPP sudah lebih baik, tidak hanya menyalin, tetapi membuat RPP yang sesuai dengan yang guru butuhkan, bahkan ada yang sudah membuat secara inovatif. Memahami tentang pentingnya komunikasi sehingga tidak salah faham, memahami pentingnya kolaborasi agar bisa mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yang sama. Guru lebih meningkat kompetensi dengan adanya IHT dan webinar yang mereka ikuti, sehingga bisa diimplementasikan di kelas. Dengan adanya reward dan punishment, guru menjadi lebih termotivasi dan lebih bersemangat di dalam melakukan kinerjanya. Pendekatan kasih sayang dan mengingatkan bahwa mengajar adalah ibadah, menyebabkan guru lebih merasa bahwa bekerja bukan beban tetapi ibadah yang bisa mendatangkan pahala, sehingga semua pekerjaan bisa dilakukan dengan ikhlas tanpa melihat ada atau tidaknya kepala sekolah.

KESIMPULAN

Kepala Sekolah sebagai pemimpin di satuan Pendidikan haruslah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru, adapun strategi yang dapat dilakukan bisa berupa pembinaan terhadap guru. Adapun beberapa pembinaan yang dapat dilakukan adalah melalui:

1. Keteladanan kepala sekolah, membuat tata tertib yang jelas serta pengawasan yang rutin merupakan pembinaan kedisiplinan yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah.
2. Rutinitas acara briefing pagi setiap dua minggu sekali, hal ini dapat membina para guru untuk mendapatkan solusi bila ada permasalahan di sekolah.

3. Kegiatan supervisi, guru mendapatkan pembinaan untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran baik dalam proses pembelajaran maupun administrasi yang harus di buatnya.
4. Kegiatan IHT atau webinar dapat meningkatkan kompetensi guru dan dapat mengimplementasikannya di dalam proses KBM.
5. Peningkatan sarana prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung keterlaksanaan pembelajaran menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
6. Evaluasi rutin dilakukan, baik evaluasi pembelajaran maupun evaluasi manajerial sehingga guru bisa mengetahui apa yang harus diperbaiki dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dapat melakukan tindak lanjut pembinaan terkait peningkatan kinerja yang dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
7. Pembinaan mental dengan melakukan support dan memotivasi guru untuk selalu bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui kemampuan kewirausahaan.
8. Mengingat tentang pentingnya keikhlasan dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara, sehingga tidak ada keterpaksaan dalam melaksanakannya, ada atau tidak ada kepala sekolah guru tetap melaksanakan tugas dengan baik.
9. Pembinaan tentang pentingnya memiliki visi, misi dan tujuan serta program sekolah, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran semua elemen sekolah memiliki tujuan yang sama, melalui sosialisasi program sekolah di awal tahun ajaran.
10. Coaching Kepala sekolah kepada guru untuk menemukan solusi bersama dalam permasalahan pembelajaran
11. Reward dan punishment diperlukan, untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., Wandu, W., & Islam, M. P. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(1), 11–19. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Bakti Erwin, & AR Holidjah. (2016). *KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*.

- Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). *Panduan Kerja Kepala Sekolah*.
- Joen Siemze, Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru* (1st ed.). Magama (Anggota IKAPI).
- Kristiawan, M. (2019). *SUPERVISI PENDIDIKAN*.
<https://www.researchgate.net/publication/332111313>
- Marianita, M., & Yuneti, A. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 83–92.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.732>
- Masrum. (2021). KINERJA GURU PROFESIONAL. In D. Edi Winoto (Ed.), *Kinerja Guru Profesional* (cetakan Pertama 2021).
- Mendibudristek. (2021). *Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021* (Patent nomor 40 tahun 2021). Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Mendiknas. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA No 16 Tahun 2007* (Patent nomor 16 tahun 2007). Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munawwaroh, A. (2019). Keteladanan Sebagai Metode Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 141. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i2.363>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pendidikan, K., Kebudayaan Direktorat, D., Guru, J., & Kependidikan, D. T. (2017). *PANDUAN KERJA KEPALA SEKOLAH* (1st ed.). Dirjen GTK Kemendikbud.
- Presiden Republik Indonesia. (2005). *UU Guru dan Dosen* (Patent nomor 14 tahun 2005). Tentang Guru dan Dosen.
- Sauri, S., Saepulloh, & Sanusi, A. (2021). *Guru Profesional Abad 21* (Y. Nurbayan, Ed.; 1st ed.). Mustika Ilmu.