



Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto

Albert Firdaus¹, Ainur Rofiq², Ashari³

¹Universitas KH. Abdul Chalim, ²Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan

³Universitas KH. Abdul Chalim, Indonesia

E-mail : robetwonk@gmail.com¹, rofiq@insud.ac.id², ashari@uac.ac.id³

Article Info

Article history:

Received September 04, 2025

Revised September 09, 2025

Accepted September 13, 2025

Keywords:

Management, principal strategy, pai learning, Full day school

ABSTRACT

This study aims to examine the principal's leadership strategy in encouraging Teacher Performance at Bening Elementary School, as well as the obstacles faced by the principal in this effort. This study uses a qualitative approach with a descriptive type. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were carried out through the process of checking, organizing, and coding data. To increase the validity of the data, the researcher also applied the techniques of persistent observation, triangulation, and detailed descriptions. The results of this study indicate that the principal's leadership strategy in encouraging Teacher Performance at Bening Elementary School has been running quite well, although there are still several aspects that need to be improved. These strategies include building work discipline, strengthening positive teacher attitudes and mentality, and data-based planning for teachers. This is reflected in the increased performance of a number of teachers. Meanwhile, challenges faced include low work discipline and minimal community participation. The implications of principal leadership in Encouraging Teacher Performance are seen in the Improvement of Teacher Professionalism, the Creation of a Positive Work Culture, the Improvement of Overall School Performance, the Strengthening of the Principal's Role as an Agent of Change, the Creation of a Sustainable Evaluation System, and the Increased Participation of School Stakeholders. All of these aspects are supported by planning, organizing, directing, and evaluating activities to Encourage Teacher Performance.

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



Article Info

Article history:

Received September 04, 2025

Revised September 09, 2025

Accepted September 13, 2025

Keywords:

Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, serta hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, Teknik analisis data dilakukan melalui proses pengecekan, pengorganisasian, serta pengkodean data. Untuk meningkatkan keabsahan data, peneliti juga menerapkan teknik ketekunan pengamatan, triangulasi, dan uraian rinci. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening telah berjalan cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Strategi tersebut meliputi pembangunan kedisiplinan



kerja, penguatan sikap dan mental positif guru, serta perencanaan berbasis data guru. Hal ini tercermin dari meningkatnya kinerja sejumlah guru. Sementara itu, tantangan yang dihadapi meliputi rendahnya disiplin kerja dan minimnya partisipasi masyarakat. Implikasi dari kepemimpinan kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru terlihat pada Peningkatan Profesionalisme Guru, Terciptanya Budaya Kerja yang Positif, Peningkatan Kinerja Sekolah Secara Keseluruhan, Penguatan Peran Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan, Terciptanya Sistem Evaluasi yang Berkelanjutan, dan Peningkatan Partisipasi Stakeholder Sekolah. Seluruh aspek tersebut didukung oleh perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi terhadap kegiatan Mendorong Kinerja Guru.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Albert Firdaus

Universitas KH. Abdul Chalim, Indonesia

robotwonk@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memegang peranan strategis dalam membentuk kompetensi dasar generasi penerus bangsa. Sekolah dasar (SD) sebagai institusi pendidikan formal pertama yang dijumpai anak-anak menjadi wadah utama untuk menanamkan keterampilan akademik, karakter, dan sikap sosial. Kualitas layanan pendidikan di SD sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kebijakan, sumber daya, kurikulum, sarana-prasarana, dan yang paling vital kualitas dan kinerja guru. Kinerja guru menentukan bagaimana kurikulum diimplementasikan, interaksi pembelajaran berlangsung, serta pencapaian tujuan pendidikan pada peserta didik. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dasar.

Di era seperti saat ini, Tilaar menegaskan pentingnya kehadiran sosok pemimpin yang profesional.¹ Seorang pemimpin profesional bukan hanya dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan teknis dalam memimpin, melainkan juga harus mampu mewujudkan nilai-nilai moral dalam sistem pendidikan. Di samping itu, ia harus menguasai dan menerapkan nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan kata lain, kepemimpinan tidak semata-mata dilandasi oleh kecakapan dalam menjalankan fungsi dan mekanisme organisasi, tetapi lebih dalam lagi, harus berakar pada nilai-nilai spiritual. Dalam konteks ini, pemimpin ideal adalah sosok yang mampu menjadi teladan atau panutan bagi para bawahannya.

Kepemimpinan adalah suatu fenomena kompleks yang hingga kini masih menjadi misteri dan menarik untuk diteliti oleh berbagai kalangan akademisi. Beragam cabang ilmu turut terlibat dalam studi kepemimpinan, menjadikannya sebagai salah satu topik yang terus relevan dalam dunia penelitian. Pada mulanya, teori-teori kepemimpinan berfokus pada identifikasi karakteristik yang membedakan antara pemimpin dan pengikut (leaders and followers). Namun, seiring perkembangan ilmu, perhatian para ahli mulai bergeser ke arah pengaruh faktor-faktor situasional serta keterampilan individu. Berbagai teori kepemimpinan

¹ Tilaar, H.A.R. Paradigma Baru Pendidikan Nasional. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.)



telah dikembangkan, dan jika ditelusuri melalui sejumlah referensi, terdapat setidaknya delapan jenis teori kepemimpinan yang dikenal.²

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang bertugas mengorganisasi Setiap elemen di lingkungan sekolah dilibatkan melalui penerapan prinsip kerja tim yang menekankan solidaritas, empati, dan dukungan timbal balik, kedewasaan, kedisiplinan, dan sikap saling menghormati.³ KS merupakan figur profesional dalam struktur organisasi lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya serta menjalin kolaborasi dengan guru dalam upaya mendidik murid guna menggapai tujuan pendidikan. Setiap KS pada dasarnya memiliki strategi dan inovasi tersendiri dalam mengembangkan kualitas sumber daya guru di lembaganya masing-masing.

Berdasarkan pemaparan mengenai urgensi peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan, tampak jelas bahwa dibutuhkan strategi yang sistematis, terencana, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh. Namun demikian, implementasi di lapangan tidaklah mudah. Kepala sekolah kerap menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam konteks pengelolaan sekolah yang belum sepenuhnya optimal. Proses peningkatan profesionalisme guru sering kali mengalami hambatan, khususnya dalam penguatan empat kompetensi inti guru, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.

Dari pengamatan E. Mulyasa,⁴ Permasalahan yang dihadapi oleh berbagai institusi pendidikan umumnya bersumber dari lemahnya mutu, keterampilan, dan motivasi kerja tenaga pendidik dan staf pendukungnya. Saat ini, guru menjadi unsur penting yang belum menunjukkan kualitas maksimal. Sementara itu, Malik Fajar⁵ mencatat kesulitan pendidikan, khususnya dari sisi tenaga pendidik, berkaitan dengan rendahnya kualitas dan kualifikasi akademik guru. Kondisi lembaga pendidikan, terutama yang berada di wilayah pedesaan maupun kawasan pinggiran kota, masih menunjukkan situasi yang sangat memprihatinkan. Dari sisi kuantitas, masih terjadi ketimpangan rasio antara jumlah guru dan peserta didik. Sementara dari aspek kualitas, banyak pengajar yang berlatar belakang non-kependidikan, komposisi tenaga pengajar yang belum homogen, serta belum terpenuhinya standar kualifikasi akademik sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Untuk menjawab persoalan terkait kebutuhan Mendorong Kinerja Guru di sekolah, diperlukan konsep, langkah strategis, dan gagasan konkret yang dapat memandu proses peningkatan tersebut. Hal ini menjadi penting agar kelemahan terkait rendahnya kualitas guru tidak berlanjut dan segera teratasi. Menurut Sudarsono⁶ strategi merupakan cara berpikir sistematis dalam mencapai tujuan melalui pilihan tindakan yang paling sesuai dan tepat dengan perencanaan yang ada. Pemilihan strategi bertujuan untuk mengarahkan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah secara optimal. Oleh karena itu, strategi Mendorong Kinerja Guru akan menentukan bentuk aktifitas serta skala prioritas yang diperlukan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan.

² Efendi, Nur. *Pemimpinan Pendidikan Islami*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015

³ Priansah, Donni Juni. *Menjadi Guru Profesional dan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka, 2017

⁴ Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)

⁵ Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Bandung: Mizan), 42

⁶ Sudarsono, *Disiplin Nasional, Landasan Arah dan Strategi Pengembangannya*, Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional di IKIP Malang, Malang.



Sementara itu, menurut Bapak Agus Salim, strategi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui pendekatan personal kepada setiap guru. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun ruang dialog dan diskusi mengenai langkah-langkah strategis agar sekolah dapat memperoleh predikat baik, khususnya dalam aspek Pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif, berorientasi pada hasil, dan bersifat kreatif. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong pelatihan-pelatihan yang relevan dengan peningkatan kinerja guru agar hasil yang dicapai lebih optimal.⁷

Di SDN Bening, para tenaga pendidik secara aktif dilibatkan dalam berbagai program pengembangan profesionalisme. Guru-guru dikirim untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, penataran, lokakarya, hingga diklat, sebagai bentuk komitmen institusi dalam mendukung Mendorong Kinerja Guru.⁸ Dampak positif dari berbagai program tersebut terlihat dari meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap SDN Bening. Sekolah ini bahkan menjadi salah satu lembaga pendidikan yang banyak diminati, ditandai dengan jumlah pendaftar peserta didik baru yang melebihi kuota yang ditargetkan.

SDN Bening sendiri merupakan sekolah yang berada di Desa Bening, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto. Kehadiran sekolah ini sangat berkontribusi dalam membantu masyarakat sekitar dalam mencetak generasi yang unggul dan berprestasi. Keberhasilan membangun kepercayaan publik terhadap sekolah ini tidak lepas dari kolaborasi seluruh elemen lembaga, baik kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan lainnya yang turut mendukung pencapaian tujuan institusi secara menyeluruh.

Pada era kepemimpinan saat ini, peran kepala sekolah tidak lagi terbatas pada pekerjaan administratif di balik meja. Kepala sekolah dituntut untuk terlibat secara aktif dalam mengupayakan kelancaran proses KBM di sekolah. Tidak hanya itu, KS juga memiliki tanggung jawab penting dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru secara berkelanjutan, guna memastikan mutu pembelajaran tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di konteks nyata, yakni di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. Studi kasus dipilih karena penelitian ini menggali secara intensif fenomena kepemimpinan kepala sekolah pada satu lokasi sekolah sebagai unit analisis utama. Penelitian dilaksanakan di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. Lokasi ini dipilih karena sekolah memiliki karakteristik khas, baik dari sisi jumlah guru, kondisi sosial-ekonomi peserta didik, maupun tantangan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong kinerja guru.

Analisis data dilakukan secara interaktif menurut model Miles dan Huberman, yang meliputi: Reduksi data (merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dan mencari tema/pola). Penyajian data (menyusun data dalam bentuk narasi, tabel,

⁷ Agus Salim, S.Pd. Kepala Sekolah SDN Bening. Wawancara 14 Maret 2025

⁸ saiful Mukminin, S.Pd. Guru SDN Bening. Wawancara 14 maret 2025



atau matriks untuk mempermudah pemahaman). Penarikan kesimpulan/verifikasi (menyusun temuan sementara, kemudian diverifikasi secara terus-menerus dengan data lapangan).

Untuk menjamin validitas data digunakan teknik menggunakan Triangulasi sumber (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, serta beberapa peserta didik), Triangulasi teknik (wawancara, observasi, dokumentasi). *Member check*, yaitu mengonfirmasi hasil sementara kepada informan agar sesuai dengan kondisi nyata. *Peer debriefing*, dengan meminta pendapat sejawat/ahli penelitian kualitatif untuk meninjau proses dan hasil penelitian.

Tahapan penelitian ini melalui persiapan: studi pendahuluan, penyusunan proposal, perizinan. Pengumpulan data: wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data awal: reduksi data lapangan dan penyajian data. Verifikasi temuan: triangulasi dan member check. Penulisan laporan: penyusunan hasil penelitian dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mendorong Mendorong Kinerja Guru mencakup serangkaian taktik, pendekatan, serta metode yang dirancang untuk membentuk ten. Adapun strategi kepala SDN Bening dalam Mendorong Kinerja Guru sebagai berikut:

1. Membangun disiplin kerja

Kedisiplinan adalah indikator penting dalam mencerminkan mutu seorang pendidik. Bagi guru, makna disiplin tidak terbatas hanya pada pemenuhan tanggung jawab mengajar di kelas, melainkan mencakup seluruh aktivitas yang berlangsung di lingkungan sekolah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Disiplin kerja guru menjadi elemen fundamental dalam proses perubahan kinerja, sebab tanpa adanya sikap disiplin, pengembangan potensi guru akan terhambat. Untuk itu, pihak sekolah merancang sistem piket atau rotasi guru sebagai petugas pengganti ketika terdapat jam kosong atau guru yang tidak hadir di kelas. Kebijakan ini bertujuan agar kegiatan pembelajaran tetap berjalan secara efektif dan tidak terhenti hanya karena keterlambatan atau ketidakhadiran tenaga pendidik.

Lebih lanjut, disiplin tidak hanya mencakup ketepatan waktu dalam hadir dan pulang sekolah, namun juga kedisiplinan dalam mengikuti program peningkatan kinerja, tanggung jawab terhadap capaian target pengajaran, serta etika dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Oleh sebab itu, kehadiran guru di kelas serta komitmen terhadap tugas-tugas pembelajaran menjadi aspek yang harus diawasi dan dijaga secara konsisten.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa, terdapat keterkaitan yang erat antara peningkatan kinerja kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, termasuk disiplin guru dan iklim kerja di sekolah.⁹ Oleh karena itu, dalam mengantisipasi potensi pelanggaran disiplin oleh guru, kepala sekolah perlu menyusun strategi alternatif seperti melibatkan guru lain atau pengalihan tugas secara bijak guna menjamin kegiatan belajar mengajar tetap berjalan secara optimal dan kondusif.

⁹ Mulyasa E, *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakrya 2005) ha 24



2. Membangun sikap dan mental positif

Untuk menciptakan guru yang profesional dan berkualitas, dibutuhkan komitmen yang kuat, baik dari kepala sekolah maupun dari lembaga pendidikan itu sendiri, seperti yang diterapkan di SDN Bening. Menjadi seorang guru bukanlah profesi yang dapat dijalani secara instan, tetapi memerlukan kehati-hatian, dedikasi, dan pengembangan yang berkelanjutan. Oleh sebab itu, peningkatan mutu guru harus dimulai dengan mengubah *fixed mindset ke growth mindset*.

Guru diharapkan memiliki pola pikir terbuka dan reflektif terhadap profesinya. Kinerja guru terlihat dari tanggung jawab dalam menjalankan tugas, baik mengajar di kelas maupun melaksanakan tugas kependidikan lainnya. Hal ini mencakup kesiapan dalam menyusun perangkat ajar, strategi pembelajaran, pemanfaatan media, dan pelaksanaan evaluasi.

Upaya strategis yang dilakukan oleh pimpinan SDN Bening dalam meningkatkan kinerja guru sejalan dengan gagasan yang diutarakan oleh Agus Salim. Ia menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas guru, diperlukan perubahan pola pikir secara mendasar. Guru harus meninggalkan kebiasaan mencari pembenaran atas kegagalan dengan menyalahkan faktor eksternal, seperti kondisi siswa yang kurang mendukung, keterbatasan fasilitas, atau kurangnya sarana prasarana. Lebih lanjut, sikap negatif yang kerap muncul seperti ketidakmauan untuk menerima hal-hal baru, kebiasaan menunda pekerjaan, merasa cepat puas, dan enggan melakukan refleksi diri menjadi penghambat utama dalam proses perubahan. Oleh karena itu, guru perlu didorong untuk mengembangkan sikap terbuka, proaktif, dan inovatif agar mampu menjawab tantangan dunia pendidikan secara adaptif dan kompeten.¹⁰

3. Perencanaan Berbasis Data Guru

Perencanaan berbasis data merupakan pendekatan strategis yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan pengajar secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak lagi hanya berperan sebagai administrator, melainkan sebagai instructional leader atau pemimpin pembelajaran yang mampu membaca kebutuhan sekolah melalui berbagai indikator data. Strategi ini menekankan pentingnya pemanfaatan data empiris sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan program, dan pelaksanaan pengembangan profesional guru.

Di SDN Bening, kepala sekolah menerapkan pendekatan ini dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai jenis data yang relevan terkait kinerja guru. Data tersebut meliputi antara lain kehadiran guru, hasil supervisi kelas, capaian hasil belajar siswa, partisipasi guru dalam program pelatihan dan pengembangan profesi, data umpan balik dari siswa dan orang tua, serta catatan evaluasi diri guru. Dengan menggunakan data ini, kepala sekolah dapat mengidentifikasi tantangan spesifik yang dihadapi guru secara individual maupun kolektif, serta merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Contohnya, jika data menunjukkan bahwa beberapa guru mengalami kesulitan dalam menyusun RPP berbasis Kurikulum Merdeka, maka kepala sekolah akan mengadakan pelatihan khusus dan sesi berbagi praktik baik antar guru.

Menurut Bernhardt (2004), data merupakan komponen penting dalam upaya perbaikan sekolah karena menyediakan dasar objektif dalam merancang strategi perubahan. Tanpa data,

¹⁰ Muwahid Sulhan, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah." (Yogyakarta: TERAS, 2013), hlm. 97



perencanaan cenderung bersifat spekulatif dan tidak terarah. Bernhardt menekankan pentingnya integrasi data dalam empat domain utama: hasil siswa, proses pembelajaran, persepsi stakeholder, dan faktor demografi. Integrasi keempat aspek data tersebut memungkinkan kepala sekolah melihat hubungan antar faktor dan membuat keputusan yang tepat dan kontekstual.

Selain itu, perencanaan berbasis data memungkinkan terjadinya siklus refleksi dan evaluasi yang berkelanjutan. Kepala sekolah dapat melakukan pemantauan terhadap progres guru setelah intervensi dilakukan, serta mengevaluasi efektivitas program berdasarkan perubahan yang terjadi pada indikator kinerja guru. Pendekatan ini juga membantu dalam penetapan target kinerja yang lebih spesifik, terukur, dan realistis (*SMART goals*). Lebih dari itu, guru juga didorong untuk memiliki kesadaran reflektif melalui diskusi berbasis data sehingga mereka terlibat aktif dalam proses peningkatan diri.

Strategi ini sejalan dengan pandangan dari Earl dan Katz (2006) yang menyebut bahwa pembelajaran berbasis data (*data-informed decision making*) mendorong budaya pembelajaran profesional dan kolektif di sekolah. Kepala sekolah yang memimpin dengan menggunakan data tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan ruang dialog dan kolaborasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab bersama terhadap mutu pembelajaran.

Dalam konteks kebijakan pendidikan di Indonesia, penerapan perencanaan berbasis data juga sejalan dengan semangat Merdeka Belajar dan transformasi satuan pendidikan. Rapor Pendidikan yang diterbitkan oleh Kemendikbudristek merupakan salah satu bentuk dukungan negara dalam menyediakan data pendidikan yang dapat digunakan sekolah sebagai dasar menyusun rencana kerja dan kegiatan yang responsif terhadap kebutuhan siswa dan guru. Melalui Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT), kepala sekolah dapat menyelaraskan program pengembangan guru dengan capaian pembelajaran yang diharapkan berdasarkan data yang tersedia.

Dengan demikian, strategi perencanaan berbasis data bukan hanya merupakan metode teknis, tetapi menjadi pendekatan kepemimpinan yang reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Kepala sekolah yang memanfaatkan data dengan optimal akan mampu menggerakkan perubahan perilaku guru, meningkatkan profesionalisme, dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Tantangan Kepemimpinan kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru

Upaya untuk meraih keberhasilan tidak selalu berjalan mulus. Seperti halnya seseorang dalam mencapai kesuksesan, kepala sekolah pun tak luput dari berbagai tantangan. Demikian pula dalam hal Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, yang secara umum menunjukkan kompetensi pedagogik pada kategori cukup.

Satu-satunya dimensi yang tergolong baik adalah kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran. Sementara itu, dimensi lainnya seperti penguasaan karakteristik peserta didik, pemahaman terhadap teori serta prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum pada mata pelajaran yang diampu, pelaksanaan pembelajaran yang bersifat mendidik, serta upaya dalam memfasilitasi potensi dan pengaktualisasi diri peserta didik masih memerlukan peningkatan.



Termasuk pula kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada seluruh peserta didik.¹¹

Pada dimensi kompetensi kepribadian, para guru tergolong baik dalam aspek kepatuhan terhadap norma agama, hukum, sosial, serta nilai-nilai budaya nasional. Namun demikian, capaian kompetensi masih berada pada kategori cukup untuk aspek kejujuran, akhlak mulia, keteladanan, dan kepribadian yang stabil. Sementara itu, dalam dimensi kompetensi sosial, mayoritas guru memperoleh skor baik, terutama dalam hal sikap inklusif, objektivitas dalam bertindak, serta sikap nondiskriminatif terhadap peserta didik. Para guru juga dinilai mampu berkomunikasi dan beradaptasi secara efektif dengan berbagai lingkungan sosial maupun di tempat tugasnya. Adapun dalam dimensi kompetensi profesional, para guru menunjukkan hasil baik khususnya dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk keperluan komunikasi dan pengembangan diri. Meski begitu, skor rata-rata masih tergolong cukup pada aspek penguasaan materi pelajaran, struktur, konsep, dan alur keilmuan, pemahaman terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar, kreativitas dalam pengembangan materi pembelajaran, serta upaya pengembangan profesionalitas yang berkelanjutan..

Kegagalan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dapat menimbulkan berbagai bentuk konflik di lingkungan sekolah. Konflik tersebut dapat terjadi dalam berbagai skala, mulai dari konflik intrapersonal (seperti benturan antara tanggung jawab sekolah dan urusan pribadi), konflik interpersonal (antar tenaga pendidik), hingga konflik dalam kelompok (misalnya di antara guru dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Konflik juga dapat muncul dalam ranah intraorganisasi (seperti ketegangan antara bidang kurikulum dan bidang kesiswaan) hingga konflik antarorganisasi (misalnya antara sekolah dan organisasi masyarakat). Jika tidak ditangani secara bijak, konflik ini berpotensi memperluas ketegangan dan menurunkan efektivitas kerja individu dalam satuan pendidikan.¹²

Salah satu faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru adalah lemahnya kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi secara efektif. Hallinger dan Murphy (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah mencakup tiga dimensi utama: perumusan visi dan misi sekolah, pengelolaan program pembelajaran, serta penciptaan iklim akademik yang positif di antara guru.¹³ Dengan demikian, kepala sekolah yang berhasil menjalankan ketiga dimensi tersebut dapat mencerminkan kepemimpinan yang berorientasi pada penguatan mutu akademik. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting karena kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya.

Implikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru

Peran kepala sekolah merupakan strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Bening guna mewujudkan profesionalisme dan komitmen demi tercapainya visi

¹¹ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2009) hal 17

¹² Syarwan Ahmad *Tantangan Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah* Jurnal Pencerahan Volume 8 Nomor 2 2014 hal 105

¹³ Hallinger P& Murphy J. Assessing the instructional behavior of principals Elementary School Journal(1985) 217-247.



dan misi sekolah. Adapun upaya kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru meliputi langkah-langkah berikut:

1. Merencanakan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

Perencanaan pada tingkat sekolah merupakan upaya menjawab apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, termasuk memperkirakan anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Dengan kata lain, perencanaan adalah proses menentukan kegiatan secara tertulis, mencakup langkah-langkah, prosedur, serta metode pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan..

Perencanaan di SDN Bening merupakan tahapan awal berupa penyusunan skenario tertulis mengenai apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rencana tersebut tercakup hal-hal seperti kegiatan yang akan dilaksanakan, waktu pelaksanaannya, estimasi biaya, serta hasil yang diharapkan dari setiap kegiatan. Secara umum, perencanaan yang baik mencakup penentuan langkah-langkah strategis dan sistematis. Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnell, perencanaan adalah fungsi utama dari seorang manajer dalam memilih tujuan, kebijakan, prosedur, dan program terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia. Senada dengan itu, Sukanto Reksohadiprodjo menyatakan bahwa perencanaan adalah proses penetapan segala sesuatu yang perlu disiapkan sebelum kegiatan benar-benar dilaksanakan.¹⁴ Perencanaan merupakan proses penetapan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam memilih tujuan, kebijakan, prosedur, serta program dari berbagai alternatif yang tersedia, sebelum kegiatan dilaksanakan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), setiap satuan pendidikan pada semua jenjang diwajibkan memiliki dan menerapkan SNP. Hal ini ditegaskan kembali dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan, yang menyatakan bahwa sekolah wajib menyusun: (b) Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) yang menggambarkan target yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun terkait mutu lulusan dan peningkatan komponen penunjangnya; serta (c) Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang dituangkan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), sebagai implementasi dari RKJM. Berdasarkan pemahaman tersebut, SDN Bening dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai standar jenjang pendidikan berikutnya. Oleh karena itu, SDN Bening harus secara berkelanjutan melakukan pembenahan terhadap proses pembelajaran dan peningkatan manajemen kelas. Sekolah juga harus mampu mengelola, mengembangkan, serta memanfaatkan sarana prasarana dan sumber daya pendidikan secara optimal.

Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan. Perencanaan yang matang melalui penyusunan Rencana Kerja Sekolah menjadi langkah penting agar setiap tindakan yang diambil dapat diarahkan secara rinci untuk mencapai tujuan, kewajiban, dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisaian Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

Pengorganisasian yang efektif dalam manajemen sekolah adalah proses krusial yang bertujuan untuk mengalokasikan tugas secara tepat kepada seluruh anggota organisasi agar

¹⁴ Sukanto Reksohadiprodjo, *Dasar-dasar Management*, (Yogyakarta: BPFE- YOKYAKARTA, 1986), Ed-IV, h. 21



tujuan bersama dapat tercapai secara efisien. Dalam konteks organisasi pendidikan, pengorganisasian berarti menyusun struktur kerja yang selaras dengan visi dan misi sekolah, memperhatikan sumber daya yang tersedia serta kondisi lingkungan eksternal.

Salah satu aspek utama dalam pengorganisasian adalah departementalisasi, yaitu pengelompokan kegiatan sejenis ke dalam satu bagian yang saling berkaitan. Tujuannya adalah agar proses kerja dapat berlangsung secara terkoordinasi dan menghasilkan sinergi antarunit kerja. Struktur organisasi yang terbentuk akan terlihat dalam bagan organisasi formal, yang menunjukkan pembagian kerja secara rinci.

Pembagian kerja tersebut mengatur tanggung jawab masing-masing individu dalam menjalankan tugasnya secara terbatas namun terfokus, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas kerja. Kedua aspek ini, yakni departementalisasi dan pembagian kerja, merupakan dasar utama dalam membangun pengorganisasian sekolah yang profesional.

Di SDN Bening, kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai manajer dengan baik. Hal ini terlihat dari upaya kepala sekolah dalam mendistribusikan tugas dan tanggung jawab secara proporsional kepada seluruh guru. Pemilihan guru untuk tugas tertentu juga mempertimbangkan kompetensi dan potensi yang dimiliki masing-masing guru, sehingga setiap peran dapat dijalankan secara maksimal sesuai bidang keahliannya.

Selanjutnya, kepala sekolah memberikan penugasan resmi dalam bentuk Surat Keputusan (SK), agar guru yang diberi tanggung jawab dapat bekerja sesuai dengan uraian tugas (job description) masing-masing. Hal ini sudah diterapkan oleh Kepala SDN Bening, sebagai bagian dari proses pengorganisasian di lingkungan sekolah.

Sebagaimana dikutip dari Handoko dalam tulisan Menurut Husaini Ismail, pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses penetapan sumber daya serta aktivitas yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁵ Sementara itu, dari George R. Terry, pengorganisasian meliputi:

- a. membagi kegiatan-kegiatan penting ke dalam kelompok-kelompok kerja,
- b. menunjuk seorang manajer untuk mengelola pembagian tersebut,
- c. menetapkan garis wewenang di antara unit-unit organisasi.

Dengan kata lain, pengorganisasian harus menempatkan setiap orang sesuai dengan keahliannya. Guru atau tenaga kependidikan perlu ditugaskan sesuai bidang seperti administrasi, keuangan, atau pembelajaran. Karena itu, pembagian tugas harus cermat agar mendukung efisiensi dan tercapainya tujuan sekolah.

3. Pengarahan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

Merupakan proses pemberian arahan kepada staf bawahan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan mampu bekerja secara optimal demi tercapainya target yang telah ditetapkan organisasi. Dalam pengarahan ini juga terdapat kegiatan yang bertujuan memberikan orientasi kepada pegawai, seperti pemberian informasi terkait struktur hubungan antarbagian, relasi antarpersonel, serta sejarah, kebijakan, dan tujuan lembaga.¹⁶

Directing atau pengarahan merupakan proses memberikan bimbingan kepada bawahan agar mereka memiliki pemahaman yang memadai dan mampu bekerja secara efektif menuju

¹⁵ Terry, George R, *Guide to Management*, terj. J. Smith. D.F.M, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal 17

¹⁶ Terry, George R, *Guide to Management*, terj. J. Smith. D.F.M, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal 18



pencapaian tujuan organisasi. Pengarahan ini mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk memberikan orientasi kepada pegawai, seperti penyampaian informasi mengenai hubungan antarunit kerja, relasi antarpersonel, serta pemahaman tentang sejarah, kebijakan, dan tujuan organisasi¹⁵. Dalam praktik ini akan muncul hubungan kemanusiaan antara pemimpin dan staf yang membentuk komitmen kerja dan partisipasi aktif demi mencapai tujuan lembaga. Jadi, seorang manajer atau KS dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi, memberi instruksi, bersikap kreatif, memiliki inisiatif, serta mampu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan mutu kerja.

Hal ini juga tercermin pada Kepala SDN Bening yang senantiasa memberi teladan lewat sikap disiplin tinggi, keterlibatan aktif dalam tugas mengajar, dan kesediaan membantu menyelesaikan persoalan guru maupun siswa. Ia pun mampu membina komunikasi yang baik dengan bawahannya dan terlibat langsung dalam kegiatan peserta didik, seperti saat sekolah mengikuti perlombaan. Kepala sekolah juga terus memberikan dukungan moral kepada para guru, serta terbuka dalam menerima kritik maupun saran dari siapapun. Di sisi lain, guru pun dituntut untuk bersikap responsif terhadap arahan kepala sekolah.

4. Mengevaluasi Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

Keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya dilihat dari sisi administratif atau penyelenggaraannya semata, namun yang paling esensial adalah adanya transformasi yang terjadi dalam diri para peserta. Transformasi ini mencakup peningkatan kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta perubahan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, kedisiplinan yang lebih tinggi, sikap kerja yang positif, dan etos kerja yang semakin kuat. Dengan kata lain, pelatihan dianggap berhasil apabila dapat memberikan dampak nyata dalam bentuk perubahan perilaku dan peningkatan kompetensi kerja peserta setelah mengikuti pelatihan tersebut.

Dalam konteks pengembangan program peningkatan kinerja guru, evaluasi memainkan peran yang sangat penting. Evaluasi merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menilai informasi guna mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai, sekaligus menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Tujuan utama dari pelaksanaan evaluasi ini adalah agar kepala sekolah, beserta seluruh warga sekolah, memiliki pemahaman yang utuh mengenai perkembangan program kerja yang telah dijalankan, serta dapat mengidentifikasi bagian-bagian mana yang masih memerlukan peningkatan, dan mana yang perlu segera diperbaiki agar sejalan dengan ekspektasi dan arah kebijakan pendidikan sekolah.

Definisi evaluasi ini sejalan dengan pemikiran Guba dan Lincoln, yakni sebagai suatu proses untuk mendeskripsikan objek yang dievaluasi (evaluand) serta menilai nilai dan kelayakannya. Dengan kata lain, evaluasi tidak hanya bertujuan menggambarkan kondisi suatu objek, tetapi juga memberikan pertimbangan terhadap mutu dan manfaatnya. serta menilai kualitas, manfaat, dan nilainya secara mendalam. Di sisi lain, Sax menambahkan bahwa *evaluation is a process through which a value judgement or decision is made from a variety of observations and from the background and training of the evaluator*, yang berarti bahwa



evaluasi adalah suatu proses di mana penilaian atau keputusan dibuat berdasarkan beragam hasil pengamatan serta mempertimbangkan latar belakang dan keahlian evaluator itu sendiri.¹⁷

Pelaksanaan pelatihan di SDN Bening juga tidak terlepas dari prinsip-prinsip evaluasi tersebut. Dalam praktiknya, terdapat beberapa tahapan strategis yang diimplementasikan untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan benar-benar efektif dan mencapai sasaran. Tahapan tersebut meliputi analisis kebutuhan organisasi, yaitu mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam kinerja guru; penetapan tujuan serta pemilihan materi pelatihan yang relevan; pemilihan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta; serta penerapan prinsip-prinsip belajar orang dewasa yang tepat guna. Tahapan akhir dan sangat krusial adalah pelaksanaan evaluasi program secara menyeluruh sebagai bentuk pengendalian mutu dan refleksi terhadap keberhasilan maupun kekurangan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.

KESIMPULAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kec.Gondang Kab. Mojokerto

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bertujuan untuk membentuk tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Dalam proses pengembangan sumber daya guru, pimpinan sekolah menerapkan berbagai pendekatan dan metode agar kualitas kinerja dapat terus ditingkatkan. Kepala sekolah secara berkala melakukan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan kepada guru sebagai bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan. Adapun strategi yang dijalankan untuk Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening meliputi:

- Penguatan budaya disiplin kerja,
- Penumbuhan sikap mental yang positif, serta
- Perencanaan berbasis data untuk pengembangan profesionalisme guru.

Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto.

Sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat, memberikan arahan dan supervisi yang efektif, serta meningkatkan semangat dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas. Namun dalam realitasnya, terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi dalam proses Mendorong Kinerja Guru. Di SDN Bening, tantangan tersebut antara lain: a) Kurangnya disiplin kerja. b) Kurangnya partisipasi dari masyarakat.

Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mendorong Kinerja Guru Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto

¹⁷ Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama, 2012), h.8.



Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengarahkan lembaganya menuju pencapaian tujuan, tanggap terhadap perubahan, serta visioner dalam menghadapi tantangan global. Dalam konteks Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, kepala sekolah berperan sebagai manajer dengan fungsi utama: a) Merencanakan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. b) Pengorganisaian Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. c) Pengarahan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. d) Mengevaluasi Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwan. 2014. *Tantangan Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah* Jurnal Pencerahan Volume 8 Nomor 2.
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama
- Efendi, Nur. 2015. *Pemimpinan Pendidikan Islami*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Hallinger P& Murphy J. *Assessing the instructional behavior of principals Elementary School Journal*(1985) 217-247.
- Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Bandung: Mizan)
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2005. *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priansah, Donni Juni. 2017. *Menjadi Guru Profesional dan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka
- Sudarsono, *Disiplin Nasional, Landasan Arah dan Strategi Pengembangannya*, Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional di IKIP Malang, Malang.
- Sukanto Reksohadiprodjo, *Dasar-dasar Management*, (Yogyakarta: BPFE- Yokyakarta, 1986), Ed-IV.
- Sulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: TERAS.
- Terry, George R. 2006. *Guide to Management*, terj. J. Smith. D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara
- Tilaar, H.A.R. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta
- Salim, Agus.. 2025. *Kepala Sekolah SDN Bening*. Wawancara 14 Maret.
- Mukminin, Saiful. 2025. *Guru SDN Bening*. Wawancara 14 maret.