

**Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru
di SMPN 29 Satu Atap Malaka Maros**

Rosmini¹, Andi Bunyamin², Muh Aidil Sudarmono R³, Syarif Raehana⁴, Mustamin⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Agama Islam, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

E-mail korespondensi: 10120210017@student.umi.ac.id

DOI: 10.47435/al-qalam.v17i1.3880

Submission Track:

[||Diterima: 31 Mei 2025.||Disetujui: 11 Juni 2025.||Dipublikasikan: 14 Juni 2025.](#)

Copyright © 2025 Rosmini, Andi Bunyamin, Muh Aidil Sudarmono R, Syarif Raehana, Mustamin



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#)

Abstract

The role of the principal is very important in improving the quality of education through improving teacher performance. Therefore, this study uses a qualitative approach (case study) at SMPN 29 Satu Atap Malaka, Maros Regency, to describe the principal's strategy in achieving these goals. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings of the study show how well the principal's plan succeeded in improving teacher performance. The approach succeeded in improving teacher discipline, creativity, and responsibility by offering incentives and rewards, supervision and evaluation, professional development, and a supportive work environment. This study concluded that the three key elements of transformative principal leadership, effective interpersonal communication, and cooperative support from all school stakeholders have a significant impact on the success of implementing teacher performance improvement techniques. These results have significant consequences for the creation of a school leadership model that focuses on improving teacher performance sustainably.

Keywords: Headmaster; Teacher Performance; Islamic Education

Abstrak

Peran kepala sekolah sangat menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Sebabnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (studi kasus) di SMPN 29 Satu Atap Malaka, Kabupaten Maros, untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam mencapai tujuan tersebut. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan seberapa baik rencana kepala sekolah berhasil meningkatkan kinerja guru. Pendekatan tersebut berhasil meningkatkan disiplin, kreativitas, dan tanggung jawab guru dengan menawarkan insentif dan penghargaan, supervisi dan evaluasi, pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa tiga elemen kunci kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif, komunikasi interpersonal yang efektif, dan dukungan kooperatif dari semua pemangku kepentingan sekolah memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan penerapan teknik peningkatan kinerja guru. Hasil ini memiliki konsekuensi signifikan terhadap terciptanya model kepemimpinan sekolah yang berfokus pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Pendidikan Agama Islam

1. Pendahuluan

Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin eksekutif dan manajer operasional lembaga pendidikan formal, meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan sederajat. Tugas dan tanggung jawabnya meliputi supervisi terhadap proses pembelajaran, manajemen sumber daya manusia (termasuk guru, tenaga kependidikan, dan staf administrasi), serta perumusan

dan implementasi kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan relevansi (Irfan, M. I., & Rohmadi, 2021). Upaya kepala sekolah difokuskan pada pengembangan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif, peningkatan mutu pendidikan sesuai standar nasional dan/atau internasional yang berlaku, serta pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah yang terukur. Lebih lanjut, kepala sekolah berfungsi sebagai fasilitator komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara sekolah dengan orang tua/wali murid, masyarakat sekitar, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendukung keberlanjutan dan kemajuan sekolah (Gafur, 2020).

Cara seorang kepala sekolah memimpin sekolahnya mencakup perencanaan, penggunaan sumber daya (seperti guru dan uang), peningkatan kualitas pendidikan, dan hubungan baik dengan murid, orang tua, dan masyarakat sekitar. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan belajar yang baik agar tujuan pendidikan tercapai. Menjadi kepala sekolah memang sulit, tapi bukan hal yang mustahil (Simanjuntak et al., 2024).

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin eksekutif yang bertanggung jawab atas kinerja seluruh komponen sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai oleh kreativitas dalam perencanaan dan implementasi program, kemampuan memotivasi dan mengarahkan staf pengajar untuk mencapai tujuan institusional, serta penerapan strategi kepemimpinan transformasional yang mampu mengoptimalkan potensi individu dan kelompok (Nurhayati et al., 2022). Lebih lanjut, kepala sekolah harus mampu menunjukkan kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah, menjadi teladan dalam perilaku profesional, dan membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Hal ini krusial untuk meningkatkan etos kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Profesionalisme kepala sekolah merupakan faktor determinan dalam pencapaian excellence dan competitive advantage sekolah. Kepemimpinan yang pasif, ditandai oleh apatisisme dan kekurangan inovasi, akan berdampak negatif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah dan kinerja kelembagaan. Sebabnya, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat krusial (Nellitawati et al., 2022). Efikasi sistem dan program yang dirancang sangat bergantung pada kualitas leadership. Keengganan pemimpin untuk beradaptasi dan melakukan change management akan menghambat transformasi pembelajaran organisasi dan pengembangan kelembagaan. Pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah melalui program pengembangan kepemimpinan menjadi suatu kebutuhan mendesak untuk memastikan sekolah mampu menjalankan fungsinya secara dinamis, kompetitif, dan produktif dalam menghadapi dinamika zaman (Lestari et al., 2022).

(Rahmat, 2021) secara tegas menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan yang menggerakkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan spesifik dalam konteks yang telah ditentukan. Kesimpulannya, kepemimpinan merupakan proses yang mengarahkan dan memobilisasi individu atau kelompok untuk bekerja sama secara efektif dan efisien, tanpa paksaan, demi mencapai sasaran organisasi.

Kinerja guru, yang diukur melalui berbagai indikator seperti penguasaan materi, metode pembelajaran yang efektif, kemampuan pengelolaan kelas, dan penilaian autentik, merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia (Munawwir et al., 2024). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang diukur melalui peningkatan kompetensi, produktivitas, dan daya saing global. (Mukhtar & Luqman, 2020) secara eksplisit menyatakan bahwa kinerja mengajar guru tidak hanya berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar siswa di kelas, tetapi juga memiliki implikasi jangka panjang terhadap pembangunan nasional melalui kontribusinya pada peningkatan kualitas modal manusia Indonesia. Kinerja guru yang optimal berkontribusi pada terwujudnya tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan masyarakat.

Efektivitas sistem pendidikan nasional bergantung secara signifikan pada kualitas guru sebagai fasilitator pembelajaran. Peningkatan kualitas guru, yang diukur melalui berbagai indikator seperti penguasaan materi pembelajaran, keterampilan pedagogik (termasuk metode pembelajaran inovatif dan diferensiasi pembelajaran), keterampilan manajemen kelas, dan kemampuan asesmen autentik, berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik. Kompetensi pedagogik dan

profesional guru, yang meliputi penguasaan substansi keilmuan, keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran, merupakan indikator utama kualitas guru. Peningkatan kompetensi ini, yang dapat dicapai melalui program pengembangan profesional berkelanjutan (PGBK) dan pelatihan berbasis bukti empiris, diproyeksikan akan berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan kinerja guru, yang diukur melalui peningkatan efektivitas pembelajaran, peningkatan partisipasi siswa, dan peningkatan capaian belajar siswa.

Profesionalisme guru merupakan prasyarat fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia. Profesi keguruan menuntut integritas moral dan kepribadian yang tinggi, merefleksikan citra kemanusiaan yang ideal. Peran guru sebagai agen perubahan sosial dan intelektual menempatkannya pada posisi strategis dalam membentuk karakter dan masa depan peserta didik serta bangsa. Ketidadaan integritas akademik dan etika profesional akan berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan dan kemajuan bangsa. Guru profesional idealnya memiliki tiga kompetensi inti: (1) kompetensi kognitif, meliputi penguasaan substansi keilmuan yang mendalam, pemahaman metodologi pembelajaran yang inovatif dan efektif, penguasaan teknologi pembelajaran yang relevan, dan perencanaan pembelajaran yang terstruktur dan terukur; (2) kompetensi psikomotorik, yang mencakup kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan keilmuan secara terampil dan efektif dalam konteks pembelajaran dan kehidupan nyata, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (3) kompetensi afektif, yang meliputi akhlak mulia, etika profesional yang tinggi, kemampuan membangun relasi positif dengan peserta didik dan komunitas, dan menjadi role model yang inspiratif bagi peserta didik (Munirah, 2020).

Pada tanggal 25 Juli 2024, peneliti mengunjungi SMPN 29 Satu Atap Malaka di Kabupaten Maros dan menemukan ada 10 guru. Setelah bicara dengan kepala sekolah, Bapak Ince Jamaluddin, S.Pd., M.Pd., terungkap beberapa masalah: beberapa guru kurang siap membuat rencana pembelajaran (RPP) dan malah pakai RPP guru lain; ada guru yang sering terlambat; sekolah kekurangan dana untuk pengembangan, pelatihan guru, dan buku; jumlah guru sedikit dan tidak semua mata pelajaran punya guru ahli, sehingga beberapa guru mengajar banyak mata pelajaran sekaligus, yang bisa mengurangi kualitas pembelajaran.

Berdasarkan penelitian (Ajepri et al., 2022), strategi kepala sekolah yang terdiri dari pembinaan, pengawasan, penegakan disiplin, motivasi, dan penghargaan telah berhasil meningkatkan kinerja guru. Secara keseluruhan, kinerja guru dinilai baik, terutama dalam hal menciptakan sumber belajar, mengevaluasinya, dan menindaklanjutinya. Penelitian (Asiah et al., 2021) di SMKS Yapta Takalar menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan efektivitas guru melalui pembinaan yang ketat, pengawasan, penegakan disiplin, dan pemberian insentif serta penghargaan. Sedangkan penelitian (Wahyudi, 2021) menemukan bahwa komponen kunci dari pendekatan kepala sekolah untuk menyelesaikan sejumlah masalah, seperti penumpukan tugas dan jabatan rangkap, adalah pengembangan kompetensi guru melalui studi dan pelatihan tambahan. Komunikasi yang lebih baik dan pemilihan guru yang lebih efisien adalah dua taktik lain yang telah diteliti.

Meskipun penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menelaah tentang strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan jenis penelitian yang sama, namun terdapat perbedaan signifikan pada hasil penelitian, desain penelitian, subjek penelitian, dan konteks waktu.

Penelitian ini penting dikarenakan kepala sekolah berperan penting dalam membangun suasana kerja yang mendukung pengembangan profesional guru, yang pada gilirannya meningkatkan keberhasilan belajar dan keberhasilan akademis siswa. Selain itu, sekolah lain dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai panduan saat membuat praktik dan kebijakan terbaik. Maka dari itu, penelitian ini mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru DI SMPN 29 Satu Atap Malaka Maros” dalam penelitian ini.

2. Metode

Penelitian ini mengkaji tentang rencana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 29 Satu Atap Malaka Kabupaten Maros dengan menggunakan metodologi studi kasus dan

desain penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan di sekolah tersebut dan memiliki jangka waktu pelaksanaan selama dua bulan. Subjek penelitian adalah guru, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan secara metodis, sedangkan analisis data dilakukan dengan cara mereduksi, menyajikan, dan menarik simpulan. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan waktu yang berbeda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 29 Satu Atap Malaka Kabupaten Maros

SMP Negeri 29 Satu Atap Malaka merupakan sekolah negeri yang telah memperoleh akreditasi B. Secara umum, para pendidik di sekolah tersebut menunjukkan kompetensi dalam pelaksanaan proses pembelajaran, termasuk penyusunan program pembelajaran, penilaian kompetensi peserta didik, dan evaluasi pembelajaran. Disiplin dalam hal kedatangan dan penampilan juga teramati pada sebagian besar guru.

Agar tahu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, peneliti mewawancarai beliau. Hasilnya, kepala sekolah menggunakan beberapa strategi. Strategi ini mirip dengan lima cara yang menurut Castetter bisa meningkatkan kinerja guru, yaitu: (a) membina guru, (b) mengawasi kinerja guru, (c) mendisiplinkan seluruh staf, (d) memberi motivasi, dan (e) memberi penghargaan (Khairiah, 2020).

3.1.1 Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan kinerja guru ialah upaya metodis untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan, termasuk pendampingan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan supervise. Tujuannya adalah untuk mendorong pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan memberikan kualitas pembelajaran setinggi mungkin (Setiyadi & Rosalina, 2021). Pembinaan ini mencakup unsur sosial, profesional, pedagogis, dan kepribadian dan perlu dilakukan dengan cara yang berkelanjutan, berbasis data, dan interaktif. Peningkatan kinerja guru, pengembangan diri yang aktif, dan peningkatan hasil belajar siswa merupakan tanda-tanda bahwa pembinaan itu efektif.

Kepala Sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka menjelaskan bahwa pembinaan yang dilakukan meliputi strategi dan indikator dalam perencanaan pembelajaran, penilaian, dan evaluasi hasil belajar, yang diwujudkan melalui pembinaan penyusunan RPP, keikutsertaan dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), dan evaluasi rutin setiap bulan. Hal tersebut diperkuat oleh salah satu guru yang menyatakan bahwa manfaat pembinaan dirasakan oleh guru-guru, terutama melalui keikutsertaan dalam KKG setiap bulan. Wakil kepala sekolah menambahkan bahwa pembinaan guru dinilai efektif, terlihat dari keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, yang digagas dan diselenggarakan oleh kepala sekolah secara merata dan bertahap.

3.1.2 Pengawasan Kinerja Guru

Pengawasan kinerja guru adalah proses memastikan bahwa guru melakukan tugasnya secara profesional dan sesuai dengan standar akademik, kepala sekolah atau pengawas dapat memantau, menilai, dan memberikan bimbingan. Tujuan dari supervisi ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas proses pembelajaran, mengidentifikasi hambatan atau kekurangan dalam pelaksanaan tugas, dan menawarkan saran serta dorongan untuk berkembang (Muspawi, 2021). Observasi kelas, analisis perangkat pembelajaran, wawancara, dan refleksi kelompok adalah beberapa contoh kegiatan supervisi. Berdasarkan penanda kinerja dan data objektif, supervisi yang efektif bersifat berkelanjutan, kooperatif, dan bersifat bimbingan.

Kepala Sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka, menjelaskan bahwa tujuan dari supervisi kinerja guru adalah untuk menilai kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa dan menyampaikan materi. Guru SMPN 29, Ibu Wahyuni, membenarkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi di kelas, khususnya untuk guru baru, sedangkan guru lama jarang melaksanakannya. Wakil Kepala Sekolah, menambahkan bahwa supervisi dilakukan setiap dua atau tiga bulan untuk melihat metode mengajar guru secara langsung. Wawancara ini menunjukkan bahwa strategi supervisi kinerja guru di sekolah telah berhasil dilakukan melalui pengamatan langsung oleh kepala sekolah.

3.1.3 Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan ialah upaya untuk menanamkan dan menegakkan sikap disiplin di antara karyawan non-guru, seperti administrasi dan staf penunjang lainnya di sekolah dikenal. Tujuan dari pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara profesional, tertib, dan sesuai aturan (Putra, 2021). Dengan pendekatan instruksional dan persuasif, proses ini dilakukan melalui sosialisasi, bimbingan, pemantauan kinerja, dan pemberian hukuman sesuai kebutuhan.

Strategi pembinaan kedisiplinan guru menurut Kepala Sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka adalah dengan cara meningkatkan pola pikir dan perilaku guru dengan cara mengecek kehadiran, ketepatan waktu, dan pakaian yang dikenakan. Apabila terjadi pelanggaran maka dilakukan tindakan korektif berupa teguran dalam rapat. Sementara itu Wakil Kepala Sekolah, mengungkapkan bahwa kepala sekolah sering memberikan teguran kepada guru yang terlambat dan menekankan pentingnya kesadaran diri dalam mematuhi peraturan, sedangkan guru PAI. menekankan pentingnya mematuhi peraturan dan konsekuensi pelanggaran yang dikomunikasikan dalam rapat evaluasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil melaksanakan pembinaan kedisiplinan dengan cara menekankan kepatuhan terhadap peraturan dan memberikan sanksi atas pelanggaran yang ditemukan.

3.1.4 Pemberian Motivasi

Menggunakan pendekatan yang positif dan memberi semangat, tujuan memotivasi guru adalah untuk meningkatkan kinerja, dedikasi, dan sikap mereka saat mereka memenuhi tanggung jawab profesional mereka. Penghargaan, pengakuan atas prestasi, peluang untuk pertumbuhan pribadi, suasana kerja yang mendukung, dan komunikasi yang jujur dan penuh rasa terima kasih dari administrator sekolah adalah cara untuk menginspirasi karyawan (Rivai, 2021). Motif ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, kebahagiaan kerja, dan loyalitas, yang semuanya akan secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi yang berkelanjutan akan menumbuhkan suasana kerja yang kolaboratif, inspiratif, dan produktif.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa motivasi diberikan secara langsung dan personal pada waktu-waktu tertentu untuk meningkatkan efektivitasnya. Wakil kepala sekolah dan guru, menunjukkan bahwa kepala sekolah benar-benar peduli terhadap guru dengan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan inspirasi dalam meningkatkan mutu pengajaran dan kedisiplinan. Guru PAI lebih lanjut menyebutkan bahwa kepala sekolah telah berhasil mendorong semangat mengajar para instruktur dengan memotivasi semua staf TU dan guru, baik secara individu maupun kolektif. Temuan wawancara menunjukkan bahwa strategi motivasi guru kepala SMPN 29 Satu Atap Malaka, yang bertujuan untuk meningkatkan antusiasme dan kinerja guru, telah berhasil dilaksanakan dengan menawarkan bimbingan dan motivasi mengenai metode pengajaran dan kesadaran disiplin.

3.1.5 Pemberian Penghargaan

Penghargaan merupakan cara untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada orang atau organisasi atas prestasi, komitmen, atau kontribusi luar biasa yang diberikan saat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kebanggaan terhadap profesi mereka, guru dan pekerja pendidikan lainnya dapat menerima penghargaan dalam bentuk sertifikat, hadiah, promosi, atau pengakuan resmi lainnya. Penghargaan yang tepat dan tidak memihak dapat meningkatkan kinerja, mendorong lingkungan kerja yang sehat, dan menjadi contoh bagi rekan kerja untuk terus berkembang dan meraih keberhasilan (Marjuni, 2020).

Kepala Sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka, menjelaskan bahwa pemberian penghargaan kepada guru dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kedisiplinan. Penghargaan, berupa bingkisan, ucapan, atau piagam, diberikan secara publik pada acara-acara resmi seperti rapat atau peringatan Hari Guru. Guru di SMPN 29 Satu Atap Malaka, membenarkan adanya pemberian penghargaan rutin kepada guru berprestasi dan berdisiplin tinggi setiap Hari Guru, yang dinilai mampu meningkatkan semangat mengajai. Baik Kepala Sekolah, maupun Wakil Kepala Sekolah sekaligus guru, menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi umumnya berupa ucapan terima kasih dan pengakuan atas keteladanan. Hadiah berupa bingkisan biasanya diberikan jika ada penghargaan dari Dinas Pendidikan, misalnya berupa makan bersama.

3.2 Tingkatan Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 29 Satu Atap Malaka

Kepala sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan institusional di bidang pendidikan. Keberhasilan ditentukan oleh kapasitas kepala sekolah untuk memecahkan masalah secara efektif dan mengatasi tantangan operasional. Solusi yang sempurna adalah solusi yang menyelesaikan masalah tanpa menambah stres.

3.2.1 Pembinaan Kinerja Guru

Kepala Sekolah, menyatakan bahwa kinerja guru di SMPN 29 Satu Atap Malaka baik dan terus meningkat. Hal ini didukung oleh berbagai upaya pembinaan yang terencana dan rutin, meliputi penyusunan RPP tepat waktu, pelatihan, supervisi, pendampingan, serta komunikasi dan evaluasi berkala untuk memastikan program pembinaan sesuai kebutuhan dan terus ditingkatkan.

Kepala sekolah teridentifikasi beberapa inisiatif peningkatan kinerja guru. Inisiatif tersebut meliputi pengawasan terhadap penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang tepat waktu, program pembinaan kinerja guru yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang periodik, serta penyediaan akses internet (Wi-Fi) guna mendukung partisipasi guru dalam pelatihan daring. Meskipun demikian, optimalisasi kualitas akses internet tetap menjadi tantangan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

3.2.2 Pengawasan Kinerja Guru

Kepala Sekolah, menyatakan bahwa pengawasan kinerja guru saat ini telah berjalan baik, namun akan ditingkatkan lagi ke depannya dengan alokasi waktu yang lebih besar dan penugasan guru senior untuk melakukan pengawasan secara terjadwal dan merata.

Kepala sekolah mengindikasikan bahwa sistem pengawasan kinerja guru telah terimplementasi dengan cukup baik. Akan tetapi, upaya peningkatan yang direncanakan meliputi delegasi tugas pengawasan kepada guru senior yang berpengalaman serta pengembangan sistem penjadwalan yang terstruktur dan memastikan pemerataan pengawasan.

3.2.3 Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Kepala Sekolah, menjelaskan bahwa disiplin guru umumnya baik, ditunjukkan dengan kehadiran dan pelaksanaan tugas yang tepat waktu. Beliau menambahkan bahwa tindakan korektif, berupa teguran dan bahkan sanksi seperti denda atau piket, diberikan kepada guru yang melanggar peraturan.

3.2.4 Pemberian Motivasi

Kepala Sekolah, upaya meningkatkan motivasi guru dilakukan secara bertahap. Beliau memberikan apresiasi verbal saat rapat atau setelah tugas berhasil diselesaikan, dan juga memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop guna mendukung pengembangan profesional mereka.

3.2.5 Pemberian Penghargaan

Kepala Sekolah, menyatakan bahwa pemberian penghargaan kepada guru berprestasi akan dilakukan secara optimal, bahkan dengan rencana penganggaran khusus jika diperlukan.

Salah satu komponen kunci dari inisiatif untuk meningkatkan standar pengajaran di sekolah adalah meningkatkan efektivitas guru. Kepala sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka, Kabupaten Maros, berperan penting dalam membuat dan menerapkan rencana yang efisien untuk membantu instruktur berkinerja lebih baik. Dengan mengambil pendekatan yang komprehensif, kepala sekolah menekankan pengembangan profesionalisme dan disiplin guru di samping kualitas akademis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi berbagai taktik yang telah digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) merupakan salah satu taktik utama kepala sekolah. Kepala sekolah secara aktif mendampingi guru dalam menyusun RPP yang sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku. Dengan pelatihan ini, diharapkan guru mampu memberikan pembelajaran yang lebih terorganisasi dan efisien, sehingga dapat meningkatkan mutu

pembelajaran di kelas. Secara berkala, pembinaan ini dilakukan bersamaan dengan evaluasi untuk memastikan RPP yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan.

Jika mempertimbangkan semua hal, rencana kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 29 Satu Atap Malaka telah berhasil. Kepala sekolah telah menciptakan suasana yang mendukung bagi guru untuk berkembang melalui pembinaan RPP, keterlibatan KKG, pelatihan pemerintah, tinjauan kinerja, pengawasan langsung, disiplin dan motivasi, serta peningkatan fasilitas. Oleh karena itu, diharapkan inisiatif-inisiatif ini akan membantu meningkatkan standar pengajaran di kelas dan menghasilkan generasi yang lebih baik.

4. Simpulan

Melalui berbagai teknik pembinaan, termasuk perencanaan pembelajaran, keterlibatan aktif dalam kegiatan KKG, pelatihan pemerintah, dan penilaian kinerja bulanan, kepala sekolah SMPN 29 Satu Atap Malaka, Kabupaten Maros, telah berhasil meningkatkan kinerja guru. Selain itu, ia memberikan supervisi langsung dan menekankan pentingnya mematuhi peraturan. Selain itu, dengan menonjolkan metode pengajaran yang efektif, meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan guru, dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi sebagai tanda terima kasih, kepala sekolah menginspirasi siswa. Hasilnya, tingkat kinerja guru menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan penggunaan sumber daya seperti wifi untuk terlibat dalam pelatihan daring, dengan evaluasi kinerja yang sering dan menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 130–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Asiah, N., Tiro, M. A., & Apriyanti, E. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takar. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 211–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v9i4.3124>
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Irfan, M. I., & Rohmadi, Y. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 205–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.59>
- Khairiah. (2020). *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Zigie Utama.
- Lestari, P., Efendi, U., & Hariri, H. (2022). Implementasi Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan dalam Melakukan Manajemen Perubahan. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 10(1), 10–17. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/index>
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Mukhtar, A., & Luqman, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–15.
- Munawwir, M., Murniati, D., Artiani, F. I. N., & Syabilana, S. N. (2024). Mengoptimalkan Kinerja



Guru Melalui Pengembangan Profesi Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 765–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9504>

Munirah. (2020). *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*. Insan Cendekia Mandiri.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

Nellitawati, N., Yunistisa, F., & Ermita, E. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1067–1072. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/020222606>

Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>

Putra, E. D. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2256–2262. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1191>

Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.

Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>

Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362–375.

Wahyudi, A. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/https://journal.unusida.ac.id/index.php/jls/article/view/391>