



---

## **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

### ***SCHOOL PRINCIPAL'S STRATEGIES IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOLS***

**Dwi Heri Murtiningsih<sup>1</sup>, Sri Utami<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Prodi Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Email : [dwiherimurti@gmail.com](mailto:dwiherimurti@gmail.com)

<sup>2</sup> Prodi Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Email : [sriutami@gmail.com](mailto:sriutami@gmail.com)

---

#### **Article Info**

**Article history :**

Received : 10-04-2024

Revised : 12-05-2024

Accepted : 14-05-2024

Published : 16-05-2024

#### **Abstract**

*This study discusses the strategic challenge of the Al Mubarak Islamic Elementary School principal in improving teacher performance. This is based on the awareness that educational attainment in schools depends on the skills of teachers and the wisdom of the principal. For this reason, the principal of Al Mubarak Islamic Elementary School launched a program related to optimizing teacher performance, by carrying out regular supervision, evaluation, and giving rewards. Based on the results of the evaluation, the principal will then use it to create innovative programs that have been adapted to existing standards. Not only that, the school principal also actively conducts customized training to improve teacher competence. Based on the teacher evaluation, it will be seen that the competence of each teacher is lacking, which will then be reviewed by the school principal and solutions will be provided on an ongoing basis, and if necessary, experts from outside the school will be brought in. The goal is of course for teachers to be more focused and know their weak points, so that in the next academic year it will be a separate evaluation and a turning point to be even better.*

**Keywords : Strategy, Performance, Evaluation**

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang strategi kepala sekolah SD Islam Al Mubarak dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut didasari oleh kesadaran bahwa ketercapaian pendidikan di sekolah tergantung pada kecakapan guru serta kebijaksanaan kepala sekolah. Berkenaan dengan alasan tersebut kemudian kepala sekolah SD Islam Al Mubarak mencanangkan program yang berkenaan dengan optimalisasi kinerja guru, dengan melaksanakan supervisi, evaluasi, serta pemberian *reward* secara rutin. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut kemudian digunakan oleh kepala sekolah untuk membuat program-program inovatif yang telah disesuaikan dengan standar yang ada. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga secara aktif mengadakan pelatihan yang telah disesuaikan untuk meningkatkan kompetensi guru. Berdasarkan evaluasi guru akan terlihat kekurangan kompetensi dari masing-masing guru, yang mana kemudian akan dikaji oleh kepala sekolah dan akan diberikan solusi secara berkelanjutan, dan jika diperlukan akan didatangkan ahli dari eksternal sekolah. Tujuannya tentu agar guru menjadi lebih fokus dan mengetahui titik kelemahannya,



---

sehingga pada tahun ajaran berikutnya menjadi evaluasi tersendiri dan menjadi titik balik agar lebih baik lagi.

**Kata Kunci : Strategi, Kinerja, Evaluasi**

## **PENDAHULUAN**

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting, karena dia adalah perancang, penyelenggara, pelaksana, pemimpin, dan pengajar program pendidikan sekolah. Pengembangan oleh kepala sekolah sebagai perencana harus diartikulasikan secara jelas baik jangka panjang maupun jangka pendek. Data jangka panjang diformalkan ke dalam rencana strategis, yang meliputi: visi, misi, tujuan, pedoman strategis dan program untuk jangka waktu 5-10 tahun (Sari et al., 2021). Masa dalam pendidikan meliputi program-program yang disusun dan dilaksanakan setiap tahun akademik. Peran kepala sekolah yang efektif tentunya akan mempengaruhi kinerja guru sehingga guru termotivasi untuk menyelesaikan setiap tugasnya karena guru merasa diperhatikan, aman dan diakui pekerjaan atau prestasi kerjanya (Sutikno et al., 2016). Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru, contoh kecilnya yaitu kepala sekolah harus mampu memperlakukan guru dan staf secara adil.

Sekolah membutuhkan pemimpin yang dapat menggerakkan, memberi contoh, bersemangat, jujur, inovatif dan kreatif sehingga dapat diharapkan menjadi penggerak dalam pembentukan guru yang berkualitas. Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam menentukan visi dan misi sekolah yang dipimpinya, selain itu kepala sekolah dapat menjadi panutan yang baik bagi guru, staf atau karyawan dan siswanya (Leniwati & Arafat, 2017). Menjadi kepala sekolah harus memiliki beberapa syarat agar sekolah yang dikelolanya lebih efektif, yaitu: 1. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik; 2. Tetap berpegang pada tujuan agar dapat dicapai; 3. Antusias; 4. Bersemangat dalam memberikan bimbingan; 5. Cepat dan cerdas dalam mengambil keputusan; 6. Jujur; 7. Cerdas; dan 8. Cakap dalam kegiatan pembelajaran dan selalu memberikan kepercayaan baik dan berusaha untuk mencapai visi serta misi yang sebelumnya telah ia susun (Dolong, 2019).

Peran kepala sekolah tidak hanya sebatas memberikan pelatihan saja, tetapi juga sebagai pemimpin, peran kepala sekolah bagi para guru adalah mengarahkan, merencanakan dan mengorganisir. Dalam perencanaan, kepala sekolah membentuk tim PGB (Pengembangan Guru Berkelanjutan), dimana tim tersebut membantu kepala sekolah menyiapkan program untuk kinerja guru pada masa yang akan datang (Hatimah & Nurochmah, 2020). Peran kepala sekolah dalam supervisi adalah kepala sekolah mengamati pertemuan para guru di awal pertemuan atau awal setiap semester dengan tujuan agar kepala sekolah mengetahui kebutuhan para guru, dan terbukti kepala sekolah dapat melakukan hal tersebut. Sehingga lebih cepat mengetahui kekurangan dan kebutuhan masing-masing guru. Cara ini juga dinilai lebih efektif oleh masing-masing guru, karena setelah bimbingan kepala sekolah karena langsung membuat perencanaan pelatihan guru (Sanglah, 2021).



SD Islam Al Mubarak, khususnya kepala sekolah selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik demi meningkatkan kemampuan tenaga kependidikannya, baik guru maupun staf atau karyawannya. Hal tersebut tentunya karena didasari oleh pemikiran bahwa tenaga kependidikan yang memiliki kinerja optimal akan menghasilkan output yang optimal pula, dalam hal ini mencetak siswa yang cakap baik dalam hal akademik maupun non akademik serta meningkatkan mutu dari sekolah itu sendiri. Kepala sekolah SD Islam Al Mubarak selalu menjalankan perannya sebagai *educator*, bukan hanya kepada siswa namun juga kepada para guru. Peran tersebut dilakukan dengan cara memberikan masukan terhadap kinerja guru, memberikan pelatihan kepada para guru, menyusun strategi dan media pembelajaran, serta lainnya. Selain itu, demi kelangsungan proses optimalisasi kinerja guru oleh kepala sekolah, setiap pertemuan rapat kepala sekolah selalu memberikan masukan dan mengarahkan para guru agar kinerjanya semakin optimal.

Mengingat pentingnya optimalisasi atau proses meningkatkan kinerja guru khususnya di SD Islam Al Mubarak, maka peneliti menarik rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini. Rumusan masalah yang ditarik adalah bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Al Mubarak, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta melakukan analisis terkait strategi yang akan diambil oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak untuk meningkatkan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Dimana data-data yang diperoleh penulis dari narasumber nantinya akan dipaparkan dalam bentuk deskripsi yang menggambarkan gejala, peristiwa, serta kejadian yang berkaitan dengan strategi yang diambil oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran secara kualitatif melalui wawancara langsung kepada narasumber yakni kepala sekolah, khususnya yang berkenaan langsung dengan strategi yang akan diambil untuk mencapai tujuan peningkatan kinerja guru tersebut. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan guru SD Islam Al Mubarak terkait pelaksanaan dan respon mereka terhadap strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Sumber penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SD Islam Al Mubarak. Kemudian lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*), yang dilakukan di SD Islam Al Mubarak, Gunung Anyar, Surabaya. Sumber dari penelitian ini adalah hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Tahapan penelitian ini meliputi persiapan dimana pada tahap ini peneliti menyiapkan persyaratan seperti garis besar wawancara untuk pengumpulan data. Kemudian dilanjutkan ke tahap pelaksanaan penelitian dan penulisan yang meliputi pendahuluan, pengumpulan data penelitian, analisis data, triangulasi dan pelaporan hasil penelitian. Pelaporan tertulis yang sistematis meningkatkan kegunaan temuan penelitian dan mempermudah orang lain untuk memahami informasi yang terkandung di dalamnya.



---

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Islam Al Mubarak**

Pada bagian ini kepala sekolah menjelaskan tentang strategi peningkatan kinerja guru, sedangkan strategi yang diterapkan kepala sekolah diawali dengan melakukan supervisi guru di SD Islam Al Mubarak. Setelah dilakukan supervisi, kemudian kepala sekolah SD Islam Al Mubarak akan mulai melakukan perencanaan, perencanaan dimulai dengan analisis kebutuhan setiap guru dan persiapan apa saja yang perlu diketahui oleh setiap guru dalam proses pengajaran. Setelah memperhatikan, menganalisis dan mengetahui kebutuhan guru, kepala sekolah mulai memprogramkan beberapa kegiatan, antara lain keikutsertaan guru dalam workshop dan pelatihan. Dimulai dengan pelatihan yang diberikan oleh sekolah dalam bentuk in-house yaitu IHT (*In House Training*) dan workshop yang diberikan oleh pihak eksternal agar guru dapat mengelola pembelajaran dengan lebih baik di era digital.

Selain hal tersebut di atas, ada pelatihan khusus kepala sekolah untuk meningkatkan hasil kerja guru yaitu dengan supervisi guru, jadi supervisi disini bukan berarti mencari kesalahan guru dan menghukumnya, melainkan saling berbagi dan saling mencari akarnya dari masalah tersebut sehingga mereka dapat memecahkan masalah bersama-sama. Jika diketahui seorang guru mengalami kesulitan terhadap suatu hal, maka tugas kepala sekolah adalah mengajak para guru untuk bersama-sama menyelidiki masalah tersebut. Dari supervisi inilah dapat terbentuk program-program yang memberikan informasi dan pemahaman lebih kepada guru (Mediatati & Jati, 2022). Berdasarkan hasil supervisi serta program yang telah terbentuk, kemudian kepala sekolah memiliki banyak inovasi, mulai dari keikutsertaan guru dalam *workshop* umum dan *workshop* khusus program tertentu, semua guru harus mendapatkan bagian *workshop* masing-masing sesuai dengan kebutuhan keilmuannya dan hal itu berdasarkan hasil evaluasi kepala sekolah. Kepala sekolah juga turut melakukan cara *face to face* untuk memberikan penilaian kinerja setiap guru agar bapak ibu guru dapat mengetahui hasil hasil pekerjaannya sehingga guru dapat lebih ekstra dalam meningkatkan kinerjanya (Isbianti & Andriani, 2021). Selain itu, pimpinan sekolah sering turun langsung untuk melihat kinerja guru, mulai dari bagaimana sikap guru di kelas, bagaimana perkembangan kinerja guru, dan apa tanggung jawab guru. Jika terjadi konflik antara sikap guru dengan tugas tanggung jawabnya, maka kepala sekolah memotivasi dan membantu guru agar dapat menunaikan tugasnya dengan baik.

Salah satu tujuan diadakannya *workshop* maupun IHT sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak adalah untuk mengoptimalkan kinerja para guru sehingga kompetensi dari para guru tersebut juga meningkat. Jika kompetensi para guru tersebut meningkat, tentunya kompetensi siswa juga akan meningkat. Hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagi kepala sekolah untuk memastikan kompetensi guru selalu meningkat. Hasil dari peningkatan kompetensi guru dapat dilihat dari inovasi-inovasi yang diberikan ketika masa pembelajaran, penyajian media yang *up to date* dan mengikuti



perkembangan zaman, serta pembelajaran yang disajikan kepada para siswa dapat diterima dengan baik.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dari suatu lembaga pendidikan yang mana dalam pengangkatannya kepala sekolah tentunya diamanahi tugas dan tanggung jawab tertentu (Azharuddin, 2020). Tugas dan amanah yang diberikan kepada kepala sekolah tentunya harus dilaksanakan dan hal itu dapat dibuktikan dari kepemimpinannya pada suatu sekolah. Hasil yang baik yakni dari proses pembelajaran dan optimalnya kinerja guru menjadi bukti tersendiri dari pelaksanaan tanggungjawab seorang kepala sekolah (Azis et al., 2022). Berdasarkan argumen tersebut tentunya dapat dilihat bahwa kepala sekolah SD Islam Al Mubarak sangat mengedepankan tanggung jawabnya demi tercapainya kelancaran pembelajaran yang berlangsung di sekolah tersebut. Dimana kepala sekolah mempersiapkan segala kebutuhan guru dalam pembelajaran dengan program khusus di awal semester, dimulai dari kepala sekolah terlebih dahulu mengajar guru-guru di SD Islam Al Mubarak, kemudian setelah mengajar disini kepala sekolah mulai membuat perencanaan, perencanaan dimulai dengan analisis tentang apa yang dibutuhkan oleh setiap guru dan apa yang perlu diketahui oleh setiap guru dalam proses pembelajaran. Setelah merencanakan dan mengetahui kebutuhan guru, kepala sekolah mulai menyusun program-program apa yang akan dilaksanakan ke depan untuk meningkatkan efektivitas guru dalam proses pengajaran, misalnya keikutsertaan guru dalam *workshop* dan pelatihan yang berbeda dari yang sudah ada yang harus dilaksanakan melalui sekolah dan pihak eksternal (Satyawati, 2020).

Dalam tujuannya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah hendaknya memiliki strategi khusus dan tepat. Hal tersebut bertujuan untuk memberdayakan guru dalam proses peningkatan profesinya, beberapa strategi tersebut adalah:

1. Bisa memberdayakan guru, tenaga kependidikan, dan seluruh warga sekolah untuk dapat mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
2. Memberdayakan guru melalui kerja sama serta dapat kooperatif dalam proses peningkatan profesionalismenya ketika kegiatan pembelajaran.
3. Memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pendidik.
4. Mendorong keterlibatan seluruh warga sekolah khususnya guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam proses memajukan sekolah.
5. Dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya secara tepat waktu dan tepat sasaran.
6. Dapat bekerja secara mandiri maupun kolaboratif untuk menyusun manajemen sekolah dan selalu mengupayakan kemajuan sekolah dari segala sektor.
7. Dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, serta akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Muspawi, 2021).



Berdasarkan strategi efektif menurut ahli yang sebelumnya telah dipaparkan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepala sekolah SD Islam Al Mubarak telah melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari pendapat berberapa guru yang menyampaikan bahwa kepala sekolah selalu mengupayakan yang terbaik untuk meningkatkan kompetensi para guru. Kepala sekolah SD Islam Al Mubarak selalu aktif mengirimkan atau mengikutsertakan guru dalam setiap pelatihan misalnya seperti *workshop* yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hal itu tentunya menjadi bukti bahwa kepala sekolah telah mengupayakan banyak hal untuk meningkatkan kompetensi guru.

Kepala sekolah SD Islam Al Mubarak juga tidak segan turun langsung untuk mencari solusi ketika guru menghadapi kendala dalam proses belajar mengajar. Tidak hanya memberikan nasihat serta jalan keluar, kepala sekolah SD Islam Al Mubarak juga praktik secara langsung, mencari penyebab kendala tersebut dan mendiskusikan secara langsung dengan guru yang bersangkutan agar mencapai kata sepakat dalam mencari solusi bersama. Jika solusi tidak ditemukan dari kepala sekolah dan guru, maka kepala sekolah tidak ragu mencari solusi lain dengan mendatangkan ahli dari luar sekolah sehingga mereka mampu membantu memecahkan masalah yang ada. Hal itu tentunya menjadi nilai positif tersendiri, karena pada pelaksanaannya kepala sekolah SD Islam Al Mubarak tidak hanya sekedar memimpin namun juga mengayomi para guru dan tidak segan merangkul ketika mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.

### **Implementasi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Islam Al Mubarak**

Implementasi yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak dalam upayanya meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah dilaksanakannya IHT (*In House Training*) secara rutin setiap awal semester atau awal tahun ajaran baru. Hal itu secara rutin dilaksanakan dengan tujuan memastikan bahwa kinerja guru tidak mengalami kemerosotan atau penurunan, sehingga ketika ditemukan gejala penurunan dapat segera di waspadai oleh kepala sekolah dan diberikan jalan keluar. Kualitas guru hendaknya selalu meningkat, meskipun peningkatan tersebut tidak pada semua guru namun diupayakan kinerja seluruh guru stabil dan tidak ada yang mengalami penurunan. Dengan dilakukan IHT (*In House Training*) tersebut kepala sekolah mengetahui kompetensi yang dimiliki guru. Setelah mengetahui beberapa poin yang telah maksimal serta beberapa perlu lebih di tingkatkan kembali dari di adakannya IHT maka setiap guru serta kepala sekolah turut membantu untuk memaksimalkan program atau kinerja guru yang belum mencapai target (Kamiludin, 2021).

Mengenai penerapan IHT yang rutin dilaksanakan oleh SD Islam Al Mubarak ini mendapat sambutan positif dari para guru peserta. Hal ini karena dalam pelaksanaannya kepala sekolah menerapkan satu inovasi per guru, dimana setiap guru diharapkan membawa satu inovasi untuk kemajuan sekolah, yang nantinya inovasi tersebut menjadi program dan sumber promosi pengajaran. Sekolah tentunya tidak dapat mewujudkan seluruh ide dari guru, hanya ada beberapa ide yang dapat diimplementasikan ke dalam program, sisa ide akan dipertimbangkan terlebih



dahulu. Selain itu, kepala sekolah sering kali membawa guru tertentu ketika dianggap perlu untuk membantu guru meningkatkan hasil belajarnya, misalnya karena kemampuan tertentu yang membutuhkan sumber daya tertentu, kepala sekolah berusaha untuk mendatangkan asisten yang sedang mengajar. sesuai dengan kebutuhan program guru. Selain itu, kepala sekolah sering mendatangkan pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya untuk berkolaborasi dan membantu guru-guru SD Islam Al Mubarak dalam menyusun kurikulum bersama. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemajuan para guru dan sekolah.

Ketika akan mengadakan pelatihan atau IHT kepala sekolah SD Islam Al Mubarak terlebih dahulu akan mencari dasar hukum, rujukan yang berlaku dari dinas pendidikan atau kementerian terkait proses pembelajaran yang akan datang. Langkah tersebut diambil untuk memudahkan para guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang tentunya juga akan berdampak bagi para siswa. Sebagai contoh adalah, saat SD Islam Al Mubarak telah lolos menjadi sekolah penggerak, kemudian kepala sekolah dan dua guru yang disini kita sebut sebagai tim telah terlebih dahulu mengikuti pelatihan dengan Dinas Pendidikan. Kemudian, kepala sekolah mengadakan IHT dengan tujuan menyampaikan hasil pelatihan yang telah diterima oleh tim sekolah penggerak kepada guru lainnya yang tidak mengikuti pelatihan tersebut sehingga ilmu yang diterima dapat disalurkan kepada guru lainnya. Dengan adanya IHT tersebut tentu sangat penting sebagai pedoman SD Islam Al Mubarak dalam menjajaki status sebagai sekolah penggerak, dan sebelum pelaksanaannya tentu kepala sekolah terlebih dahulu mencari rujukan terkait agar langkah kedepannya tidak buta arah dan salah jalur sehingga menyalahi aturan yang ada.

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan kemampuan untuk mencapai suatu tujuan dan standar yang sebelumnya telah ditentukan (Dina et al., 2022). Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja guru di SD Islam Al Mubarak diketahui meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, kepala sekolah menyampaikan bahwa grafik kompetensi guru terus membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dan dari setiap kegiatan yang dilakukan selalu meninggalkan kesan positif untuk meningkatkan kinerja dari para guru. Hal ini dikarenakan adanya kesadaran dari setiap guru untuk melakukan perubahan dan inovasi demi kemajuan sekolah, setiap guru bahu-membahu membantu setiap guru yang bergelut dengan suatu kegiatan tertentu. Tentunya juga didasari oleh motivasi dari kepala sekolah yang tidak pernah lupa untuk saling mengingatkan untuk saling membantu dan mencari jalan keluar bagi setiap guru atau staf yang mengalami kesulitan dalam hal-hal tertentu.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, kriteria suatu kinerja dalam bidang pendidikan diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan Kinerja Guru harus terdapat kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya.



2. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesi secara maksimal (Anggraeini et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SD Islam Al Mubarak, kepala sekolah selalu mencari dasar hukum pembinaan atau rujukan sehingga tidak melenceng dari kode etik profesi pengajar dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut dilakukan agar seorang guru dalam menjalankan tugasnya dapat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta dalam mengerjakan tugas yang lain dapat sesuai sasaran agar lebih cepat mencapai target.

Selanjutnya pada poin kedua berdasarkan peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga telah diterapkan oleh SD Islam Al Mubarak dimana kepala sekolah membentuk tim untuk fokus mencapai tujuannya yakni meningkatkan kompetensi guru. Pelaksanaannya adalah kepala sekolah menugaskan beberapa guru yang telah mendapatkan ilmu terlebih dahulu dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya kemudian menyiapkan diri sebagai mentor dari rekan guru lainnya yang tidak mengikuti pelatihan. Tim tersebut nantinya tidak hanya menyampaikan apa yang telah mereka terima namun juga membimbing rekan sejawatnya untuk dapat meningkatkan kompetensi mereka berdasarkan materi atau ilmu yang mereka berikan.

Dalam proses pembelajaran kepala sekolah SD Islam Al Mubarak seringkali melakukan inovasi yang berbeda, kepala sekolah beserta guru melakukan kolaborasi untuk mengundang dan mendatangkan narasumber tertentu dari luar untuk mengisi pembelajaran yang dirasa perlu untuk memberikan materi lebih. Hal ini dilakukan agar peserta didik tidak bosan dalam KBM dan dapat lebih mengerti mengenai materi yang di maksud. Seperti pendapat beberapa ahli yang menjelaskan bahwa guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan berpengaruh kuat terhadap proses belajarnya, agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif dan kreatif.

Berdasarkan Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bagi guru dan kepala sekolah yang menyebutkan bahwa kewajiban guru dan kepala sekolah adalah memberikan teladan serta menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Ajmain & Marzuki, 2019). Hal ini sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak yaitu selalu mengupayakan kinerja sekolah yang terbaik dengan memberikan program-program terbaik untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan teladan kedisiplinan yang baik. Hal itu diharapkan bisa menjadi contoh bagi guru dan siswa sekolah, karena sangat mempengaruhi kemajuan sekolah dan kelangsungan belajar siswa. Dalam kesempatan tersebut, kepala sekolah juga menekankan agar setiap guru dapat memberikan contoh yang baik untuk menjadi teladan bagi siswa. Tentu saja, kebaikan tidak hanya tentang memberi contoh kepada orang lain, tetapi juga tentang melatih diri untuk menjadi lebih baik lagi, karena itu juga merupakan ajang untuk meningkatkan kinerja.



---

**Evaluasi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Islam Al Mubarak**

Pada bagian ini akan diulas terkait evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak dalam upayanya meningkatkan kinerja guru. Dalam mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah selalu mengutamakan evaluasi, dengan bantuan evaluasi kepala sekolah tersebut dapat mengetahui sejauh mana pengembangan guru dibenarkan, apakah dilaksanakan dan apakah tujuan tercapai atau tidak, ada tidaknya mereka yang tidak berhasil mengakses bagian tertentu atau mengalami kesulitan lain, dari situ kepala sekolah dapat merencanakan apa yang dapat dilakukan dan menggunakannya sebagai program untuk meningkatkan kinerja guru (Zakiyudin, 2020). Kepala sekolah SD Islam Al Mubarak juga menyampaikan bahwa dilakukannya evaluasi sangatlah penting karena menjadi titik acuan kepala sekolah dalam menentukan program apa saja yang akan dilakukan kedepannya untuk memberikan kemajuan bagi para guru.

Evaluasi penilaian guru khususnya di lingkup kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya tidak hanya dilakukan di sekolah masing-masing, namun juga dilakukan oleh Dinas Pendidikan setiap tahunnya. Hal ini untuk memenuhi kewajiban sekolah mengirimkan evaluasi guru ke Dinas Kota Surabaya setiap semester, tidak lupa bahwa evaluasi juga ditujukan kepada guru yang bersangkutan, agar setiap guru, biasanya kepala sekolah, dapat meningkatkan kinerjanya. Pada setiap akhir tahun Dinas Pendidikan dan kepala sekolah memberikan setiap guru evaluasi guru sehingga guru tahu apa yang perlu diperbaiki dan perlu ditingkatkan (Yudhistiro & Fanida, 2019). Dalam hal ini kepala sekolah akan memanggil setiap guru satu persatu untuk memberikan lembar penilaiannya, dalam lembar penilaian kepala sekolah juga memberikan kolom hak jawab agar setiap guru dapat berkomentar mengenai penilaiannya.

Selain evaluasi kepala sekolah juga melakukan motivasi bagi guru, dalam pelaksanaan motivasi kepala sekolah biasanya akan memberikan penilaian pada setiap masing-masing guru agar guru tersebut bisa tahu bagaimana hasil kinerjanya. Kepala sekolah akan memberikan motivasi sesuai dengan kendala yang guru tersebut alami, pelaksanaan motivasi ini dilakukan di setiap akhir tahun, dimana pada evaluasi terakhir (Hasibuan, 2021). Dalam pelaksanaan evaluasi kepala sekolah juga akan memberikan guru guru selebar kertas yang berupa tanggapan jawaban atas penilaian tersebut, jadi dari situ setiap guru dapat melakukan sanggahan atau masukan apapun mengenai penilaian yang ada.

Selain melakukan evaluasi secara rutin, kepala sekolah SD Islam Al Mubarak juga selalu memberikan *reward* atau penghargaan kepada setiap guru yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pada setiap pelatihan atau *event* yang diadakan sekolah, pasti kepala sekolah selalu memberikan apresiasi kepada para guru yang berprestasi dengan tujuan memacu semangatnya untuk terus maju dan berkarya. Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif (Kurniawan et al., 2021). Melalui penghargaan ini, guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila ditinjau dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka,



sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif (Arisman et al., 2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik suatu kesimpulan yakni, strategi yang diambil oleh kepala sekolah SD Islam Al Mubarak sudah sangat baik dan sesuai dengan aturan dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya dimana kepala sekolah melakukan supervisi dan evaluasi secara rutin demi meningkatkan kompetensi para guru. Kemudian berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah merencanakan program apa saja yang akan diambil untuk meningkatkan dan mengatasi kendala yang dihadapi oleh para guru di sekolah. Dalam pengimplementasian programnya, kepala sekolah juga memrogramkan beberapa hal, salah satunya adalah IHT (*In House Training*) yang dilakukan secara rutin dan dibantu oleh tim tertentu. Evaluasi juga dilakukan secara rutin untuk menepatkan sasaran kerja, tidak hanya itu kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi serta *reward* bagi guru dengan kinerja terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajmain, & Marzuki. (2019). The role of teachers and headmaster in character education of student of SMA 3 Yogyakarta. *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 16(1), 109–123.
- Anggraeni, T., Lukman, S., Kawuryan, M. W., & Kebudayaan, P. (2022). Analisis kinerja kementerian pendidikan kebudayaan riset dan teknologi dalam optimalisasi penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan bpk ri. *Journal of Government Studies*, 1(1), 62–74.
- Arisman, Hotmaulina, S., & Dameria, S. (2021). Analisis Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Tambahan Sebagai Wali Kelas Di SMK Kristen Tagari Rantepao. *Pendidikan Tambusai*, 5(Nomor 1), 1248–1256.
- Azharuddin. (2020). Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Islam Hamzah Fansuri*, 3(2), 158–168.
- Azis, A., Arsyad, A., & Rahman, U. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Karakter Peserta Didik. *Nazzama: Journal of Management Education*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.24252/jme.v2i1.28321>
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & ... (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 149–158.
- Dolong, H. M. J. (2019). Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah. *JURNAL Uin Alaudin*, VIII(2,juli), 316–326.
- Hasibuan, E. (2021). Pandangan Kepala Sekolah tentang Evaluasi Kinerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.29210/08jces133100>
- Hatimah, H., & Nurochmah, A. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Kepada Guru Di SMA Negeri 4 Pangkep. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 1(2), 188. <https://doi.org/10.26858/jak2p.v1i2.10168>



- Isbianti, P., & Andriani, D. E. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 75–85. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.39020>
- Kamiludin, J. (2021). Pelaksanaan in House Training (Iht) Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Rpp. *Jurnal Pedagogiana*, 8(49), 47–57. <https://doi.org/10.47601/ajp.57>
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorar Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38134>
- Leniwati, & Arafat, Y. (2017). Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2017. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 290–303.
- Mediatati, N., & Jati, D. H. P. (2022). Supervisi Kepala Sekolah: Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru dan Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 6(3), 422–431. <https://doi.org/10.23887/jppp.v6i3.48774>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(3), 528. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i3.40700>
- Sari, A. J. D. R., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329–333.
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 142–151. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>
- Sutikno, Y., Hosan, & Irawati. (2016). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1–7. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Yudhistiro, Y., & Fanida, E. H. (2019). Implementasi Layanan Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Publika*, 07(8), 1–9.
- Zakiyudin, A. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 20(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala%0Ahttps://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/6328>