

## MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI PERTIWI ACEH

Safrizal<sup>1</sup>, Lili Kasmini<sup>2</sup>, Akmaluddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Bangsa Getsempena

Email: [e-mail@e-mail.com](mailto:e-mail@e-mail.com), [lilikasmini@bbg.ac.id](mailto:lilikasmini@bbg.ac.id); [akmaluddin@bbg.ac.id](mailto:akmaluddin@bbg.ac.id)

---

### **Kata kunci:**

Manajerial Kepala sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Komunikasi

---

### **Keywords:**

Principal's Managerial, Teacher Performance, Academic Supervision, Communication

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Aceh. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah 337 guru, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah guru sekolah Dasar Negeri Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Aceh. Kesimpulan perencanaan kepala sekolah telah meningkatkan kinerja guru melalui mengidentifikasi masalah, merumuskan tujuan dan mengkoordinasikan dengan staf tentang program yang akan dilaksanakan. Strategi yang dilakukan melalui keterbukaan informasi, Komunikasi yang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memanfaatkan media sosial dan informasi yang nyata dari lingkungan sekolah dengan proses komunikasi kasi langsung dengan guru. Dan Faktor-faktor yang menghambat kemampuan kinerja guru, motivasi kerja guru, budaya sekolah, kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, dan iklim sekolah.

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of the principal's academic supervision, job satisfaction, and work motivation on teacher performance in Pertiwi Aceh State Elementary School. This research method is qualitative using interviews. The population in this study was 337 teachers, while the sample in this study was teachers of public elementary schools Pertiwi Aceh State Elementary School. The principal's planning conclusions have improved teacher performance through identifying problems, formulating goals and coordinating with staff about the programs to be implemented. The strategy carried out through information disclosure, communication that the principal in improving teacher performance is utilizing social media and real information from the school environment with a direct communication process with teachers. Factors that hinder teacher performance ability, teacher work motivation, school culture, leadership applied by the principal, and school climate.*

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada era revolusi industri seperti saat ini memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dan sangat menentukan keberhasilan tujuan nasional dan kemajuan bangsa (Afkari et al., 2022; Istiarsono, 2021; Yoseptry et al., 2023). SDM yang berkualitas dalam dunia pendidikan dapat membantu mewujudkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif. Peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Ichsan & Hadiyanto, 2021; Yanti & Syahrani, 2021). Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang

diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Sekolah sebagai institusi pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi kehidupan masa depan, dengan cara mengembangkan potensi yang dimilikinya. Usaha tersebut akan menjadi optimal jika sekolah sebagai pusat belajar formal bagi peserta didik, dapat mengembangkan proses pembelajaran dengan baik beserta seluruh aspek yang mempengaruhinya seperti sarana dan prasarana, situasi kondusif dan faktor-faktor lainnya. Sekolah menjadi sarana pengembangan kemampuan siswa dan menjadi dasar bagaimana siswa-siswi sebagai generasi penerus menjadi seseorang yang berkualitas dan memiliki perilaku sosial yang sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku di lingkungan tersebut (Hidayatulloh et al., 2022; Sianturi et al., 2022). Melalui pendidikan seyogyanya dapat mengembangkan potensi anak dan mencegahnya dari hal-hal yang kurang baik, dengan berbagai programnya.

Banyak aspek yang dapat menentukan mutu sekolah diantaranya adalah fasilitas yang dimiliki sekolah, sumber dana, sumber daya manusia, dukungan orang tua/masyarakat, faktor input siswa, dan manajemen sekolah, dalam penyelenggaraan pendidikan di Sekolah (Irfan & Dananjaya, 2023; Noprika et al., 2020). Arifudin, (2021) menyatakan bahwa iklim yang kondusif di lingkungan sekolah dapat dipengaruhi dan ditentukan oleh beberapa hal diantaranya adalah peranan kepala sekolah (Rohani et al., 2020). Peran kepala sekolah dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien (Abdullah, 2021).

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah menjadi promotor bagi masyarakat sekolah terutama para guru, yang arahnya tertuju pada tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah (Ernaliza et al., 2020). Kepemimpinan mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin (Fransiska et al., 2020). Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Aryaningrat & Hidayat, 2022); (Pirade et al., 2020)

Kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah sebagai manajer memiliki peran dalam menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala Sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Karlina et al., 2022). Oleh karena itu, lembaga pendidikan merupakan organisasi yang harus dikelola dengan menggunakan pendekatan manajemen agar mampu mencapai tujuan dari organisasi.

Melalui keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi pada lembaga pendidikan formal yang memiliki tugas dan tanggungjawab besar. Sekolah merupakan lembaga yang bergerak dalam menjalankan program pendidikan, sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat. Tugas sekolah yang diemban oleh kepala sekolah melaksanakan program pendidikan agar dapat membantu pencapaian visi dan misi pendidikan nasional. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan benar, efektif, dan efisien.

Kepala sekolah memiliki peran penting guna menunjang keberhasilan sekolah. Diantara peran kepala sekolah adalah sebagai menejerdi sekolah. Kepala sekolah erat kaitannyadengan perannya melaksanakan fungsi-fungsi manajemen,yaitu secara umum meliputi perencanaan, pengorganisasian,pengarahan, dan pengendalian. Kepala sekolah hubungannyadengan fungsi-fungsi manajemen tersebut harus selaluberusaha menggerakkan sumber daya sekolah kearahpencapaian visi dan misi pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi teknis dalam perencanaan yang baik, pengorganisasian, koordinasi, supervisi, dan kontrol. Kemudian kompetensi manusiawi, di mana kepala sekolah harus mampu membangun relasi (silaturahmi) dengan pihak terkait, terampil dalam memotivasi serta mampu membangun moral kerja yang efektif. Selanjutnya, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi konseptual berupa penguasaan ilmu pengetahuan dalam kerangka peningkatan pelayanan kepada stakeholder.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan kepala Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar proses belajar mengajar di sekolah berjalan dengan sangat baik, sehingga semua tujuan yang direncanakan dengan mudah di capai, iklim organisasipun sangat baik, terlihat dari hubungan guru dengan guru yang sangat harmonis begitu juga hubungan guru dengan kepala sekolah yang terbangun sangat baik. Oleh Karena itu, fenomena tersebut penelitian mengkaji lebih mendalam terkait manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang difokuskan pada perencanaan, strategi, komunikasi dan faktor pendukung yang dilakukan oleh kepala sekolah di SDN Pertiwi Lamgarot

## **METODE**

### **Pendekatan penelitian**

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam peneltiajn ini mengacu pada prosedur penelitian yang dikemukakan oleh (Sugiyono., 2014) yaitu Pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka sedangkan pendekatan kualitatif informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan”. Lokasi dan Waktu Penelitian dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar. Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar

Penelitian ini dilaksanakan bulan april sampai dengan bulan Juni 2023. Sebelum kegiatan lapangan dilaksanakan, terlebih dahulu mempersiapkan rancangan kegiatan penelitian, yang terdiri dari tiga tahapan yaitu (1) tahap pra lapangan merupakan kegiatan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk kegiatan pekerjaan lapangan, diantaranya memilih lapangan penelitian, menjajaki lapangan penelitian, mengurus surat izin penelitian, memanfaatkan informasi dan menyiapkan perlengkapan penelitian; (2) kegiatan pekerjaan lapangan merupakan kegiatan mengumpulkan data dari berbagai sumber data dilapangan, melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta pengumpulan data lapangan; dan (3) analisis data dan penarikan kesimpulan merupakan kegiatan yang meliputi verifikasi data lapangan, pengelompokan data lapangan, menginterpretasi data lapangan dan menyimpulkan terhadap lapangan. Moleong (2020) menjelaskan bahwa: “rancangan kegiatan penelitian melalui tiga tahapan yaitu tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data”.

### **Subjek Penelitian**

Subyek adalah orang-orang yang memberikan informasi atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti pada saat proses pengumpulan data. Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar dan semua guru.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen adalah wawancara dan observasi peneliti sendiri. Teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara mendalam (in depth interview), yaitu peneliti bebas mengembangkan pertanyaan tentang fokus penelitian sedetail-detailnya kepada informan yang mengetahui atau mempunyai informasi tentang fokus yang dibahas. Sedangkan Pengamatan dilakukan dengan cara peneliti terjun ke tempat penelitian untuk melihat secara langsung situasi dan kondisi yang terjadi ditempat penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data melalui (1) observasi, (2) wawancara, (3) dokumentasi”. Ketiga teknik pengumpulan data dapat digunakan secara bersama. Observasi yang digunakan yaitu observasi partisipatif (participant observation). Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut mengerjakan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh lebih lengkap dan tajam. Dalam kegiatan observasi ini, penulis sebagai instrumen kunci terjun langsung mengadakan pengamatan terhadap hal-hal yang perlu dicatat dengan menggunakan pedoman observasi dan daftar ceklist, dan yang terlibat langsung di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar. Teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara mendalam (in depth interview), yaitu peneliti bebas mengembangkan pertanyaan tentang fokus penelitian sedetail-detailnya kepada informan yang mengetahui atau mempunyai informasi tentang fokus yang dibahas. Pertanyaan yang diajukan berusaha untuk mengungkap kondisi yang sebenarnya, bagaimana dan mengapa hal itu terjadi. Teknik wawancara ini digunakan untuk menemukan data tentang

permasalahan secara lebih terbuka, pihak responden diminta pendapat dan ide- idenya, sedangkan peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh responden. Dalam hal ini wawancara bertujuan untuk memperoleh data dan penjelasan secara langsung kepada guru di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Lamgarot Aceh Besar.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dilakukan alur tersebut adalah (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan, dan (3) verifikasi data (Miles dan Huberman).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah tentang (1) perencanaan (2) strategi, (3) komunikasi, dan (4) faktor-faktor kegiatan manajerial dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Pertiwi Lamgarot Aceh Besar adalah:

### **1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang perencanaan majerial kepala sekolah diperoleh informasi sebagai berikut. Dalam menyusun perencanaan tindakan yang dilakukan adalah menganalisis analisis hasil AKM, melakukan observasi dan selanjutnya melakukan diskusi dengan wakil untuk menyusun program perencanaan. Hal ini dilakukan agar semua perencanaan yang dilakukan tepat sasaran. Tindakan ini dilakukjan sebelum perencanaan program. Seluruh wakil, koordinator BK, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, dan kepala tata usaha juga semua dewan guru serta karyawan. Mengumpulkan semua staf yang tersebut tadi diruang rapat kepala sekolah untuk membahas kegiatan yang dilakukan.

Dalam menjalankan perannya sebagai perencana dalam mengelola lembaga pendidikan, kepala sekolah telah melakukan fungsi tersebut dengan baik. Hal ini berdasarkan hasil temuan penelitian penulis melalui wawancara dengan guru:

*Kaitannya dengan peran kepala sekolah di bidang perencanaan, saya sebagai kepala sekolah, telah melakukan beberapa hal, di antaranya adalah: membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang termuat dalam time schedule, maka dibuat pula checklist.*

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat difahami bahwa kepala sekolah dalam hal perencanaan telah melaksanakan perannya dengan membuat rencana kegiatan setiap tahun ajaran. Menurut penulis, langkah ini adalah sangat strategis, karena kepala sekolah sebagai penanggung jawab program tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada *planning* terlebih dahulu.

Dalam setiap rencana kegiatan, *time schedule* perlu ada dan harus dibuat oleh setiap kepala sekolah, *time schedule* ini berfungsi sebagai pengontrol jadwal pelaksanaan kegiatan dan sekaligus

berfungsi sebagai pengingat bagi kepala sekolah agar tetap terfokus terhadap kegiatan yang telah dijadwalkan. Dan selanjutnya untuk mengetahui rencana kegiatan yang termuat dalam *time schedule* apakah terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan maka selanjutnya kepala sekolah perlu membuat *checklist*, hal ini sangat penting sebagai bahan kontrol bagi kepala sekolah apakah program kegiatan tersebut terlaksana tepat waktu atau tidak.

Hasil temuan penelitian tersebut, sejalan dengan penjelasan kepala sekolah bahwa setiap awal tahun ajaran sekolah dan komite telah menjadwalkan rapat untuk membicarakan rencana kegiatan pada tahun berjalan yang dihadiri oleh orang tua wali dan dewan guru. Dalam pertemuan tersebut di bahas tentang program sekolah baik jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Penjelasan tersebut mengandung implikasi, bahwa kepala sekolah dalam menyusun rencana kegiatan selalu melibatkan *stake holder*, yaitu unsur komite sekolah. Menurut penulis, keterlibatan *stake holder* dalam menyusun rencana sangat penting, ini disebabkan karena ada program sekolah yang memerlukan keterlibatan orang tua (komite), seperti halnya perbaikan pagar, pembuatan musallah sekolah, rencana pengembangan pembangunan sekolah ke depan dan lain-lain.

Dalam kaitan ini, lebih lanjut kepala sekolah mengatakan bahwa sebelum rapat tahunan dengan komite sekolah, terlebih dahulu program sekolah dibahas dalam rapat dengan dewan guru, baik yang berkaitan dengan kurikulum, kesiswaan, maupun sarana dan prasarana pendidikan. Dari hasil rapat tersebut selanjutnya diadakan pengklasifikasian program, dengan tiga kategori yaitu yang menjadi tanggung jawab intern sekolah, menjadi tanggung jawab komite, dan program yang menjadi tanggung jawab bersama sekolah dan komite.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai kemampuan menyusun perencanaan yang meliputi perencanaan strategis, operasional, rencana tahunan maupun rencana anggaran dan belanja sekolah. Menurut penulis, keempat hal tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil temuan bahwa kepala sekolah telah melakukan perannya dalam membuat perencanaan strategis yaitu untuk pengembangan sekolah, dan hal tersebut telah dituangkan dalam rencana kerja sekolah. Begitu pula halnya dengan rencana tahunan dan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah semuanya telah disusun pada setiap tahun berjalan.

Secara keseluruhan perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru pada kepala sekolah, karena dengan adanya perencanaan terutama yang berkaitan dengan kurikulum dengan sendirinya berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama untuk langkah-langkah strategis perbaikan pembelajaran.

## **2) Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang strategi manajerial kepala sekolah diperoleh informasi:

*Strategi yang saya digunakan adalah keterbukaan informasi yaitu setiap staf harus tahu agenda apa yang akan kita laksanakan di sekolah walaupun agenda itu dilakukan oleh*

*salah satu bidang, misalnya bidang kesiswaan tetapi semua wakil, stakeholder sekolah mengetahui. Saya mendelegasikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing.*

Hasil wawancara, menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah keterbukaan informasi. Melalui keterbukaan informasi yang didapat oleh kepala sekolah akan sangat membantu strategi yang akan diterapkan dalam meningkatkan kinerja gurunya. Kemudian kepala sekolah juga mendelegasikan tugas-tugas kepada wakil kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Pendelagasian ini sangat penting dalam peningkatan kinerja guru, melalui pendelegasian tugas akan mempercepat apa yang akan dilakukan dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru.

### **3) Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang komunikasi personal maupun organisasi diperoleh informasi:

*Sumber informasi yang saya gunakan adalah hasil AKM, hasil observasi, dan informasi dari staf. Kami biasa berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung lewat sarana komunikasi, tidak membatasi pertemuan juga dengan guru dan staf. Secara personal komunikasi yang saya lakukan adalah berkonsultasi/diskusi bila diperlukan. Sementara komunikasi organisasi yaitu komunikasi tidak terbatas, kapan saja boleh dilakukan atas nama keperluan kedinasan. Kepala sekolah tidak membatasi kapan, dimana, atau siapa yang akan melakukan konsultasi.*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sumber informasi yang dijadikan instrumen untuk malekukan komunikasi oleh kepala sekolah adalah hasil AKM, hasil observasi, dan informasi dari staf. Kami biasa berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung lewat sarana komunikasi.

### **4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala tentang faktor-faktor kegiatan manajerial kepala sekolah diperoleh informasi:

*Kemampuan kinerja guru alhamdulillah sudah sangat baik. Motivasi kerja juga alhamdulillah sudah cukup bagus. Struktur organisasi yang saya kembangkan dengan melihat kompetensi masing-masing setiap staf maka kita pikirkan bisa meningkatkan kinerja guru. Budaya sekolah yang saya kembangkan adalah saling berkolaborasi dalam mebangun kompetensi. Kepemimpinan yang saya terapkan membangun kesadaran guru meningkatkan kompetensi dan kinerja masing-masing. Alhamdulillah iklim sekolah kondusif, aman dan tentram.*

Berhubungan dengan kinerja guru yang perlu digali adalah motivasi kerja, kompetensi kerja, fasilitas kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SDN tentang motivasi kerja diperoleh informasi:

*Jika pekerjaan diberikan kepada saya, saya akan menyelesaikannya secara tepat waktu karena kalau ditunda-tunda akan ada lagi pekerjaan lain yang baru. Saya akan berkonsultasi terlebih dahulu dengan kepala sekolah tentang pekerjaan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara baik. Motivasi saya bekerja adalah sebagai ibadah kepada Allah dan berbagi ilmu yang saya miliki kepada siswa.*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sudah baik. Hal ini terlihat dari wawancara diperoleh bahwa pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Bahwa motivasinya bukan hanya duniawi tetapi sudah menyangkut agamis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, tentang kompetensi kinerja diperoleh informasi:

*Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki. Bila saya tidak memahami pekerjaan saya, saya akan bertanya kepada teman-teman sehingga pekerjaan tersebut dapat saya selesaikan. Insyaallah semua pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai yang direncanakan.*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru SDN Pertiwi Lamgarot dalam menjalankan suatu pekerjaannya disesuaikan dengan tingkat kompetensi guru. Bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan suatu dorongan bagi guru untuk melakukan konsultasi tentang pekerjaan yang diberikan. Konsultasi yang dilakukan agar dalam pelaksanaannya guru tidak mengalami kendala.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SDN PERTWI LAMGAROT Aceh Besar, tentang fasilitas kerja diperoleh informasi:

*Alhamdulillah semua fasilitas kerja yang saya butuhkan tersedia. Sarana yang saya butuhkan juga tersedia. Jika fasilitas kerja tidak tersedia, maka saya akan mengusulkan ke wakil kepala sekolah bagian srapras agar segera menindak lanjuti fasilitas yang dibutuhkan. Terkadang usulan tersebut cepat ditindaki dan terkadang harus menunggu karena keterbatasan dana.*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa fasilitas yang dibutuhkan oleh guru dalam meningkatkan kinerja telah disediakan oleh kepala sekolah. Bahwa guru diberikan kebebasan untuk membuat usulan tentang fasilitas yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SDN Pertiwi Lamgarot Aceh Besar, tentang budaya kerja diperoleh informasi:

*Budaya kerja yang diterapkan oleh sekolah adalah senyum, sapa, sopan, santun, dan salam. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, saya menyelesaikan tepat waktu. Saya juga melakukan kerja sama dengan guru yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebanyakan pekerjaan yang diberikan kepada saya tepat waktu saya selesaikan.*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa budaya sekolah yang diterapkan di SDN Pertiwi Lamgarot sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Akibatnya para guru tidak pernah



menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah dan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SDN SDN Pertiwi Lamgarot Aceh Besar, tentang disiplin kerja diperoleh informasi:

*Inshaallah pekerjaan yang diberikan kepada saya selesai sesuai dengan harapan dan sesuai dengan target yang disepakati. Sebagai acuan saya menyelesaikan pekerjaan adalah tepat waktu. Inshaallah saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. Saya komitmen setiap pekerjaan yang diberikan saya akan segera menyelesaikannya.*

Hasil wawancara menunjukkan bawah disiplin guru SDN SDN Pertiwi Lamgarot Aceh Besar sudah baik. Ini terlihat dari pekerjaan yang diberikan kepada para guru diselesaikan secara tepat sesuai dengan target. Bahwa guru tidak ada yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

## **PEMBAHASAN**

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan pendidikan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Perencanaan meliputi beberapa aspek, diantaranya apa yang akan dilakukan, siapa yang akan melakukan, kapan dilakukan, dimana akan dilakukan, bagaimana cara melakukannya, apa saja yang dibutuhkan agar tercapai tujuan dengan maksimal.

### **1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam peningkatan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Pertiwi Lamgarot adalah: Kepala sekolah dalam menyusun perencanaan tindakan yang dilakukan adalah menganalisis hasil AKM, melakukan observasi dan selanjutnya melakukan diskusi dengan wakil untuk menyusun program perencanaan.

Proses suatu perencanaan dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkahlangkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan tindakan awal dalam proses manajemen. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya. Dengan adanya perencanaan akan dapat mengarahkan, mengurangi pengaruh lingkungan, mempengaruhi tumpang tindih, serta merancang standar untuk memudahkan pengawasan. Pengawasan dalam pelaksanaan suatu kegiatan akan memberikan arahan pada guru dalam

melaksanakan kegiatan. Semua perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah terdokumentasi dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa langkah-langkah yang diterapkan oleh Kepala SDN Pertiwi Lamgarot dalam menyusun perencanaan sudah sesuai dengan konsep perencanaan. Dalam menyusun perencanaan kepala sekolah melakukan langkah-langkah dalam menyusun perencanaan diantaranya melakukan indentifikasi masalah yang dihadapi, dan sumber masalahnya. Kemudian ditetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan yang direncanakan mengikutsertakan orang-orang dilingkungan sekolah yang terlibat dalam menyusun program yang akan dilakukan. Kemudian melakukan delegasi tugas yang akan dijalankan.

Di dalam menjalankan perencanaan yang telah disusun, Kepala sekolah menjalankan strategi dalam meningkat kinerja guru yang digunakan adalah keterbukaan informasi yaitu setiap staf harus tahu agenda apa yang akan kita laksanakan di sekolah walaupun agenda itu dilakukan oleh salah satu bidang, misalnya bidang keseiswaan tetapi semua wakil, stakeholder sekolah mengetahui kemudian mendelegasikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing.

## **2) Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Strategi dalam meningkat kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala sekolah adalah melakukan supervisi, melalui supervisi dapat diketahui kekurangan dan kelebihan dari guru-guru. Apakah guru itu mempunyai pemikiran, paradigma untuk maju ke depan atau tidak. Misalnya kompetensi guru yang kurang mengenai TIK, maka dapat dilakukan IHT atau workshop yang dapat meningkatkan kemampuan TIK guru.

Strategi yang digunakan adalah keterbukaan informasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Fajriani et al., (2023) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber- sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial”.

Dengan melakukan strategi keterbukaan informasi artinya kepala sekolah membuka diri untuk secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan dalam melakukan tindakan. Ini artinya kepala sekola menerapkan kepemimpinan visioner. Kepala sekolah membaca perubahan- perubahan yang harus dilakukan dalam memimpin sekolah (Azzahra et al., 2023). Hal ini dilakukan agar sekolah dapat mengsinerjikkan strategi yang dilakukan sesuai dengan tuntutan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi.

## **3) Kuminikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Komunikasi merupakan suatu tindakan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sumber informasi yang dijadikan alat untuk berkomunikasi sangat menentukan kualitas dari komunikasi. Sebagai sumber dalam melakukan komunikasi yang diterapkan oleh Kepala sekolah adalah melakukan hasil AKM, hasil observasi, dan informasi dari staf. Kami biasa berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung lewat sarana komunikasi, tidak membatasi pertemuan

juga dengan guru dan staf. Secara personal komunikasi yang saya lakukan adalah berkonsultasi/diskusi bila diperlukan. Sementara komunikasi organisasi yaitu komunikasi tidak terbatas, kapan saja boleh dilakukan atas nama keperluan kedinasan.

#### **4) Faktor-faktor Peningkatan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang faktor-faktor kegiatan manajerial dari kedua kepala sekolah dapat dikatakan hampir sama. Kedua membangun kekuatan manajerial dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menerapkan program-program sekolah yang telah dicanangkan. Secara personal masing-masing guru juga memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikaloborasi dengan kinerja guru. Hasil penelitian (Karlina et al., 2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Wijaya et al., (2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan bekerja dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Pada akhirnya guru akan memberikan hasil kerja yang terbaik terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar”.

Apabila kepala sekolah menaruh motivasi pada suatu pekerjaan ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menguasainya. Sedangkan bagi seseorang yang kurang motivasi pada suatu pekerjaan, ia akan kurang berusaha bahkan akan mengabaikannya. Besar kecilnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya hasil yang diperolehnya. Sebagai suatu gambaran, apabila seseorang memiliki motivasi untuk menjadi seorang guru yang telah terbentuk sejak kecil akan terbawa sampai hal tersebut menjadi kenyataan. Apabila hal ini terwujud, maka suka duka menjadi seorang guru tidak akan dirasakan karena semua tugas dikerjakan dengan penuh suka rela, dan apabila itu tidak terwujud maka bisa menjadi obsesi yang akan dibawa sampai mati.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat ditarik simpulan bahwa perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik dengan langkah-langkah mengidentifikasi masalah, merumuskan tujuan, dan mengkoordinasikan dengan staf tentang program yang akan dilaksanakan. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah keterbukaan informasi yaitu setiap staf harus tahu agenda apa yang akan dilaksanakan di sekolah, dan melakukan pembinaan melalui kegiatan supervisi. Komunikasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memanfaatkan media sosial dan informasi yang nyata dari lingkungan sekolah dengan proses komunikasi kasi langsung dengan guru. Dan Faktor-faktor yang menghambat peningkatan kinerja guru adalah kemampuan kinerja guru, motivasi kerja guru, budaya sekolah, kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, dan iklim sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v2i1.183>
- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suadun, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498–513.
- Aryaningrat, R. A. R., & Hidayat, A. N. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Dan Kinerja Sekolah Di SMK 2 LPPM-RI Majalaya Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 28–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.3709/ilpen.v1i2.16>
- Azzahra, A. F., Fauzan, M. H., & Lisnaini, N. (2023). Peran Kepemimpinan Secara Islam Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Keterampilan Membaca Bagi Siswa SD. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi Dan Media Pendidikan*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.61292/cognoscere.v1i2.48>
- Ernaliza, E., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.28>
- Fajriani, R., Pratama, A. I., & Farid, A. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS DARUNNAJAH 2 CIPINING. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(2), 105–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.105>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Hidayatulloh, A. S., Saepulmillah, A., Nugraha, M. T., & Hasanah, A. (2022). PEMBINAAN KARAKTER SISWA MELALUI INTERNALISASI NILAI DALAM MOTTO PONDOK PESANTREN MODERN. *KOLONI*, 1(2), 569–581.
- Ichsan, F. N., & Hadiyanto, H. (2021). Implementasi perencanaan pendidikan dalam meningkatkan karakter bangsa melalui penguatan pelaksanaan kurikulum. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 541–551.
- Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA PNS di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 9–15.
- Istiarsono, Z. (2021). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik: Kajian Teoretik. *INTELEGENSIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 31–39.
- Karlina, T., Manalu, M., & Amini, M. (2022). Profil Fungsi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9650–9660. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4088>
- Moleong, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243.

- Pirade, G. S., Andadari, R. K., & Adhitya, D. (2020). Adaptasi Budaya Kerja Ekspatriat Amerika (Studi Pada Sekolah Internasional Di Salatiga). *J-MKLI (Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia)*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3709/ilpen.v1i2.16>
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894.
- Sianturi, C. J. M., Sinaga, M. D., Sembiring, N. S. B., & Ginting, E. (2022). Pengenalan Dasar–Dasar Microsoft Excel Dalam Pengolahan Data Akutansi Pada SMK 2 BM Swasta Medan Putri. *JOONG-KI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 88–119.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2), 180–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.30605/cjpe.522022.2078>
- Yanti, H., & Syahrani, S. (2021). Standar bagi pendidik dalam standar nasional pendidikan indonesia. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 61–68.
- Yoseptry, R., Nuryati, E., Al Nisa, H. F., & Aisyah, W. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), 542–552.