



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung

Muhammad Amar Khana¹, Ali Zainudin², Asep Irfan Fanani³, Chaerly Mirochina⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Received: 29 November 2023

Revised: 11 Desember 2023

Accepted: 18 Desember 2023

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam strategi-strategi kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, serta pihak-pihak terkait lainnya. Selain itu, observasi dan analisis dokumen juga digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi berbagai strategi kepemimpinan yang efektif, termasuk pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan administrasi sekolah, pengembangan sarana prasarana yang memadai, dan pelaksanaan supervisi klinis untuk mendukung tugas guru sehari-hari. Selain itu, kepala sekolah telah mengedepankan pengembangan kompetensi guru dan menetapkan target kedisiplinan yang jelas sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Prinsip partisipasi, komunikasi, dan pengakuan atas kontribusi para guru menjadi pilar utama dalam membangun motivasi mereka. Pengambilan kebijakan yang adil juga menjadi perhatian utama kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh warga sekolah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Juara Kota Bandung telah berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Temuan ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif di sekolah-sekolah lain, khususnya dalam upaya meningkatkan prestasi dan atmosfer kerja di lingkungan pendidikan.

Keywords: *Kepemimpinan, Kinerja, Kedisiplinan, Kepala Sekolah*

(*) Corresponding Author: muhammadkhana@gmail.com

How to Cite: Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10432776>.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa, dan sekolah memiliki peran vital dalam memastikan mutu dan kesuksesan pendidikan. Sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memegang peran kunci dalam mengelola dan membimbing seluruh elemen pendidikan, termasuk para guru, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peran kepala sekolah sangat strategis dalam memastikan keberhasilan pembelajaran di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan inovatif di sekolah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standarisasi Kepala Sekolah/Madrasah yang menegaskan bahwa "Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan menciptakan budaya sekolah yang kondusif, inovatif, serta mendukung suasana belajar yang baik."

Seorang kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan didorong oleh misi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Selain itu, kreativitas dan inovasi juga menjadi kualitas penting bagi kepala sekolah. Dengan bersikap kreatif dan inovatif, kepala sekolah dapat mencari solusi baru dan menghadapi tantangan dengan cara yang segar dan berbeda.

Fokus pada kualitas juga merupakan bagian integral dari kepemimpinan seorang kepala sekolah. Dengan memprioritaskan kualitas pendidikan, kepala sekolah akan mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada siswa.

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah haruslah sistematis dan terarah. Ini berarti harus ada langkah-langkah yang terencana dengan baik untuk meningkatkan mutu pelayanan di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengawas sekolah sangat vital dalam membentuk lingkungan yang kondusif, inovatif, dan berkualitas. Kepala sekolah harus mampu memberikan dukungan, membina kolaborasi, dan memberikan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan bersama.

Melalui kepemimpinan yang kuat dan strategi yang tepat, seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai agen perubahan yang positif di sekolah. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, inovatif, dan berfokus pada kualitas, kepala sekolah akan mendorong perkembangan dan kemajuan bagi seluruh komunitas sekolah, menciptakan lembaga pendidikan yang berhasil dan bermanfaat bagi siswa dan anggota sekolah lainnya.

Kinerja dan kedisiplinan guru menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan efektif bagi para siswa. Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas dapat memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja dan motivasi para guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, upaya untuk menganalisis dan memahami berbagai strategi dan kebijakan menjadi relevan dan penting bagi kemajuan pendidikan di SD Juara dan juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi lembaga pendidikan lainnya.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di sekolah. Untuk mencapai tujuan ini, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi khusus. Salah satunya adalah kepemimpinan yang kuat untuk menginspirasi dan memotivasi guru-guru agar mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga kedisiplinan. Selain itu, kemampuan komunikasi yang efektif diperlukan agar kepala sekolah dapat menyampaikan harapan dan kebijakan sekolah dengan jelas serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Manajemen kinerja yang baik juga menjadi kompetensi penting agar kepala sekolah dapat

mengelola kinerja guru secara efektif melalui penetapan tujuan yang terukur, pengawasan, dan pengakuan atas prestasi. Pembinaan dan pengembangan guru juga perlu dilakukan melalui pelatihan dan diskusi reflektif. Kemampuan pengambilan keputusan yang bijaksana juga penting dalam menyeimbangkan kebutuhan individu guru dengan kepentingan sekolah secara keseluruhan. Kolaborasi, kepemimpinan transformasional, dan pemantauan serta evaluasi terhadap kinerja dan kedisiplinan guru juga menjadi kompetensi yang diperlukan oleh kepala sekolah. Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini kepala sekolah dapat berperan secara efektif di sekolah.

Dalam konteks keberhasilan suatu sekolah, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terfokus pada aspek akademik semata, tetapi juga mengarah pada pembangunan sosial dan karakter yang kuat dalam diri siswa. Sebuah lingkungan sekolah yang kondusif dan inspiratif memerlukan kepemimpinan yang inklusif dan inovatif, serta kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif guna mencapai tujuan strategis.

Penelitian ini menyoroti isu strategis mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara, sebuah lembaga pendidikan yang terletak di Kota Bandung. Pemilihan lokasi penelitian pada SD Juara bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah dapat menghadapi tantangan kompleks dalam meningkatkan kinerja para guru serta memperkuat kedisiplinan di tengah dinamika sistem pendidikan yang terus berkembang.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan wawasan baru mengenai praktik strategi kepemimpinan yang sukses di SD Juara Kota Bandung. Dalam penelusuran lebih lanjut, jurnal ini akan menyajikan kerangka teoritis yang relevan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, serta analisis dan interpretasi data yang mendalam guna menyajikan gambaran lengkap tentang isu terkait dan mencapai tujuan yang diinginkan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan pendidikan serta praktek kepemimpinan di lingkungan sekolah di masa depan, terutama dalam upaya memperkuat peran kepala sekolah sebagai agen perubahan dan pemimpin yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan inovatif bagi peserta didik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan metodologi penelitian studi kasus untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara Kota Bandung. Pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena yang kompleks dan multifaset, serta memahami perspektif dan pengalaman para subjek penelitian dengan lebih mendalam. Metodologi penelitian studi kasus digunakan untuk menggali informasi secara komprehensif tentang peran kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan mempengaruhi kinerja guru serta kedisiplinan mereka. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memeriksa interaksi dan hubungan yang

kompleks antara berbagai faktor yang terlibat dalam konteks sekolah tertentu. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, peneliti mewawancarai kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya, serta melakukan observasi dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam. Data ini kemudian dianalisis dengan cermat untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang telah diterapkan, tantangan yang dihadapi, dan dampak dari strategi tersebut terhadap kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi kepala SD Juara dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SD Juara adalah dengan menerapkan keteladanan. Hal tersebut karena pentingnya keteladanan bagi seorang pemimpin. Karena sehebat apapun seorang pemimpin jika tanpa adanya keteladanan yang melekat dalam diri seorang pemimpin, mustahil semua kebijakan dan program bisa dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Keteladanan merupakan suatu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di suatu satuan pendidikan. Keteladanan kepala sekolah dalam hal-hal seperti integritas, etika kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pendidikan dapat menjadi inspirasi bagi guru-guru. Ketika guru melihat kepala sekolah sebagai panutan yang baik, mereka cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengukur Keberhasilan Peningkatan Kinerja Guru

Dalam hal mengukur keberhasilan peningkatan kinerja guru, kepala SD Juara menerapkan QPI (Quality Performance Indicator) di setiap tahun ajaran / semester. Quality Performance Indicator (QPI) adalah suatu metrik atau indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kinerja atau hasil dalam suatu konteks tertentu. QPI digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah entitas atau sistem mencapai tingkat kualitas yang diinginkan atau diharapkan. QPI juga dapat menentukan indikator capaian yang harus dilakukan oleh guru yang disesuaikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing, sesuai dengan permasalahan yang terjadi.

QPI (Quality Performance Indicator) harus terukur secara objektif dan dapat diandalkan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang kualitas kinerja atau hasil yang ingin diukur. Pemilihan QPI yang tepat dan pengumpulan data yang akurat adalah faktor penting dalam penggunaan QPI untuk mengukur dan meningkatkan kualitas kinerja atau hasil dalam suatu konteks tertentu.

Strategi Kepala Sekolah untuk Mengevaluasi Kinerja Guru secara Berkala

Untuk mengevaluasi kinerja guru di SD Juara, kepala sekolah menerapkan kegiatan supervisi yang dilakukan 1 kali per semester. Supervisi guru biasanya dilakukan pada bulan Februari dan September setiap tahunnya. Hal itu dilakukan secara rutin yang bertujuan bisa memberikan umpan balik yang efektif kepada guru-guru di SD Juara. Hal itu juga dilakukan untuk melihat capaian pembelajaran yang dilakukan guru setiap semester.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru

Kepala sekolah memiliki peran penting untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah. Di SD Juara, hal yang pertama dilakukan kepala sekolah yaitu dengan menawarkan pernyataan komitmen yang berisi berbagai aturan pekerjaan yang harus disepakati oleh setiap guru & tenaga kependidikan di SD Juara.

Pada pelaksanaannya, ada beberapa guru maupun tenaga kependidikan yang melanggar sebagian aturan dalam pernyataan komitmen tersebut. Hal pertama dalam mengatasinya adalah dengan memberikan toleransi kepada guru atau tenaga kependidikan yang melanggar aturan tersebut.

Kepala sekolah punya tingkat toleransi, sedikit permasalahan bisa ditoleransi. Namun jika sudah berdampak besar dan meluas hingga mempengaruhi yang lain, guru tersebut dipanggil kepala sekolah dan diberi arahan. Setelah itu diminta ada perbaikan, coaching & counseling, kita lakukan, kita tanya permasalahan dengan cara yang baik & halus, agar guru tidak baper, dsb.

Teknik Identifikasi Kebutuhan Guru

Dalam membuat kebijakan yang tepat untuk sekolah, khususnya bagi guru, hal pertama yang dilakukan kepala SD Juara adalah memetakan terlebih dahulu mengenai kebutuhan setiap guru. Hal yang dilakukan adalah dengan melakukan survey di lingkungan sekolah untuk mengetahui situasi di sekolah. Setelah melakukan survey lingkungan sekolah, kemudian kepala SD Juara melakukan survey bagi guru agar mengetahui kebutuhan setiap guru dalam menjalankan setiap kegiatan di sekolah. sehingga kita bisa tau kebutuhan guru seperti apa, kemudian bisa kita tuangkan menjadi kebijakan,

Contoh konkritnya adalah kepala Sekolah datang ke sekolah lebih awal, sehingga bisa menjadi contoh bagi guru, siswa dan warga sekolah lainnya. Kepala sekolah menyambut guru, menyambut siswa & warga sekolah lainnya. Dengan demikian diharapkan dapat menambah gairah dan semangat bagi semua pihak warga sekolah dalam menjalankan setiap aktivitasnya di sekolah. Selain itu diharapkan seluruh warga sekolah bisa merasakan kehadiran kepala sekolah.

Pemetaan kebutuhan guru di SD Juara dilakukan berdasarkan rasio murid dan kemampuan finansial sekolah. Hal tersebut merupakan langkah penting dalam mengoptimalkan distribusi SDM di lembaga pendidikan. Tujuan dari pemetaan ini adalah untuk memastikan jumlah guru yang memadai sesuai dengan jumlah murid yang ada, serta mempertimbangkan kemampuan finansial sekolah dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan.

Teknis Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif & Membangun Rasa Kekeluargaan antar Warga Sekolah

Dalam upaya membangun rasa kekeluargaan antar warga sekolah, kepala sekolah memprioritaskan faktor kenyamanan. Kenyamanan menjadi prioritas yang sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan menciptakan suasana kekeluargaan. Kenyamanan yang dirasakan oleh siswa, guru, dan staf sekolah dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kualitas pembelajaran dan kerjasama di lingkungan sekolah.

Pendekatan kepala sekolah dalam memprioritaskan faktor kenyamanan untuk membangun rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah adalah langkah yang sangat positif. Kenyamanan merupakan aspek penting dalam menciptakan suasana

yang harmonis dan mendukung proses belajar-mengajar. Dengan memprioritaskan kenyamanan sebagai aspek utama dalam menciptakan lingkungan sekolah, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang mendukung dan merangsang bagi seluruh anggota sekolah. Semakin nyaman lingkungan sekolah, semakin besar potensi untuk membangun hubungan yang positif di antara semua pihak yang terlibat.

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Keteladanan merupakan suatu strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja guru di suatu satuan pendidikan. Sebagai seorang kepala sekolah, ada beberapa tindakan konkret yang dapat dilakukan sebagai cara untuk menunjukkan keteladanan kepada guru-guru:

1. Menunjukkan dedikasi yang tinggi: Tunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan pendidikan. Jadilah contoh yang baik dengan menunjukkan semangat yang kuat dalam menghadapi tugas dan tantangan sehari-hari.;
2. Menjaga komunikasi yang baik: Jalin komunikasi yang terbuka dan efektif dengan guru-guru. Dengarkan masukan dan pendapat mereka, berikan umpan balik yang konstruktif, dan jadilah pendengar yang baik.
3. Menetapkan standar yang jelas: Sediakan panduan yang jelas mengenai harapan dan standar kinerja yang diharapkan dari guru. Pastikan bahwa guru memahami tugas mereka dengan jelas dan mengetahui bagaimana kinerja mereka akan dinilai.
4. Memberikan dukungan dan sumber daya. Dukung mereka dengan pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional yang relevan. Sediakan juga fasilitas dan peralatan yang diperlukan agar guru dapat bekerja dengan efektif.
5. Memberikan pengakuan dan apresiasi: Aplikasikan kebijakan pengakuan yang sesuai untuk menghargai prestasi dan usaha yang dilakukan oleh guru. Berikan penghargaan, pujian, atau pengakuan publik kepada guru yang berhasil mencapai target atau menunjukkan inovasi dalam pembelajaran.
6. Mendorong kolaborasi dan sharing best practices: Fasilitasi pertemuan antar guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Dukung kolaborasi tim dalam merencanakan pembelajaran dan menyelesaikan masalah bersama. Hal ini akan mendorong pembelajaran bersama dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.
7. Menangani masalah dengan bijaksana: Jika terdapat masalah atau ketidaksesuaian dalam kinerja guru, segera ambil tindakan yang tepat. Berikan umpan balik yang jelas dan bimbingan yang konstruktif untuk membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi.

Keteladanan kepala sekolah dalam hal-hal seperti integritas, etika kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pendidikan dapat menjadi inspirasi bagi guru-guru. Ketika guru melihat kepala sekolah sebagai panutan yang baik, mereka cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Sebagai seorang kepala sekolah, ada beberapa tindakan konkret yang dapat dilakukan untuk menunjukkan keteladanan kepada guru-guru:

1. Menunjukkan dedikasi yang tinggi: Tunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan pendidikan. Jadilah contoh yang baik dengan menunjukkan semangat yang kuat dalam menghadapi tugas dan tantangan sehari-hari.
2. Menjaga komunikasi yang baik: Jalin komunikasi yang terbuka dan efektif dengan guru-guru. Dengarkan masukan dan pendapat mereka, berikan umpan balik yang konstruktif, dan jadilah pendengar yang baik.
3. Menetapkan standar yang jelas: Sediakan panduan yang jelas mengenai harapan dan standar kinerja yang diharapkan dari guru. Pastikan bahwa guru memahami tugas mereka dengan jelas dan mengetahui bagaimana kinerja mereka akan dinilai.
4. Memberikan dukungan dan sumber daya. Dukung mereka dengan pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional yang relevan. Sediakan juga fasilitas dan peralatan yang diperlukan agar guru dapat bekerja dengan efektif.
5. Memberikan pengakuan dan apresiasi: Aplikasikan kebijakan pengakuan yang sesuai untuk menghargai prestasi dan usaha yang dilakukan oleh guru. Berikan penghargaan, pujian, atau pengakuan publik kepada guru yang berhasil mencapai target atau menunjukkan inovasi dalam pembelajaran.
6. Mendorong kolaborasi dan sharing best practices: Fasilitasi pertemuan antar guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Dukung kolaborasi tim dalam merencanakan pembelajaran dan menyelesaikan masalah bersama. Hal ini akan mendorong pembelajaran bersama dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.
7. Menangani masalah dengan bijaksana: Jika terdapat masalah atau ketidaksesuaian dalam kinerja guru, segera ambil tindakan yang tepat. Berikan bimbingan yang konstruktif untuk membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki peran dalam memperbaiki mutu pendidikan di sekolah. Beberapa hal yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk memperbaiki mutu pendidikan di sekolah adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan profesional: Kepala Sekolah harus mendorong dan mendukung guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala. Ini dapat membantu para guru dalam mengikuti tren pendidikan terkini dan memperoleh pemahaman mengenai metode pengajaran yang efektif.
2. Pengawasan dan umpan balik: Kepala Sekolah harus melakukan pengawasan secara rutin terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh setiap guru.
3. Penetapan tujuan dan harapan yang jelas: Kepala Sekolah harus berkomunikasi dengan jelas tentang tujuan dan harapan yang diharapkan dari para guru. Dengan memiliki tujuan yang jelas, para guru dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah.
4. Mendorong kolaborasi: Kepala Sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar guru. Ini dapat dilakukan dengan

- mengadakan pertemuan rutin, mengadakan sesi tukar pikiran, atau mengadakan program kerja sama antar-guru.
5. Memberikan dukungan dan bimbingan: Seorang Kepala Sekolah harus menjadi sumber dukungan dan bimbingan bagi para guru. Mereka harus siap mendengarkan masalah dan tantangan yang dihadapi oleh para guru serta memberikan solusi yang sesuai.
 6. Pengakuan dan apresiasi: Kepala Sekolah harus mengakui dan menghargai prestasi para guru. Penghargaan bisa berupa pengakuan di depan rekan sejawat, pemberian sertifikat penghargaan, atau penghargaan lainnya yang sesuai.
 7. Pemantauan kinerja secara berkelanjutan: Kepala Sekolah harus melakukan pemantauan kinerja guru secara berkelanjutan. Data kinerja guru dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas metode pengajaran dan memberikan panduan bagi perbaikan lebih lanjut.
 8. Memberikan otonomi kepada para guru untuk merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kebutuhan sekolah.
 9. Mengatasi masalah secara tepat waktu: Jika ada masalah di antara para guru, Kepala Sekolah harus mengatasi masalah tersebut secara tepat waktu dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
 10. Membangun budaya belajar yang berkelanjutan: Kepala Sekolah harus membangun budaya belajar yang berkelanjutan di sekolah. Ini mencakup promosi pembelajaran sepanjang hayat bagi semua anggota staf, termasuk dirinya sendiri.

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan yang efektif adalah tentang memahami kebutuhan individu dan mengelola beragam gaya kerja guru. Dengan mempraktikkan pendekatan ini, Kepala Sekolah dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang unggul di sekolah.

Strategi Kepala Sekolah untuk Mengukur Keberhasilan Peningkatan Kinerja Guru

Sebagai kepala sekolah ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan peningkatan kinerja guru. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan untuk dilakukan:

1. Penilaian Kinerja Rutin: Melakukan penilaian kinerja rutin terhadap guru adalah strategi yang penting untuk mengukur keberhasilan peningkatan kinerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui observasi langsung, pengamatan kelas, evaluasi hasil belajar siswa, atau melalui instrumen penilaian yang telah ditetapkan. Dengan melakukan penilaian secara berkala, kepala sekolah dapat memantau perkembangan kinerja guru dari waktu ke waktu.
2. Penggunaan Indikator Kinerja: Mengembangkan indikator kinerja yang jelas dan terukur dapat membantu dalam mengukur keberhasilan peningkatan kinerja guru. Indikator kinerja dapat mencakup parameter seperti peningkatan hasil tes siswa, partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional, kualitas perencanaan dan pengajaran, atau adopsi metode pengajaran yang inovatif.

Dengan memantau pencapaian indikator ini, kepala sekolah dapat mengukur sejauh mana guru telah meningkatkan kinerjanya.

3. **Evaluasi Diri:** Mendorong guru untuk melakukan evaluasi diri mereka sendiri adalah strategi yang bermanfaat. Dengan memberikan alat evaluasi yang sesuai, guru dapat mempertimbangkan kinerja mereka sendiri, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Evaluasi diri juga dapat menjadi dasar untuk membangun dialog konstruktif antara kepala sekolah dan guru dalam mendukung peningkatan kinerja.
4. **Pengumpulan Umpan Balik:** Mengumpulkan umpan balik dari siswa, rekan kerja, atau orang tua dapat memberikan wawasan berharga tentang kinerja guru. Kepala sekolah dapat menggunakan survei, wawancara, atau sesi diskusi kelompok untuk memperoleh umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan. Informasi ini dapat membantu kepala sekolah dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru serta menetapkan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
5. **Analisis Data Kinerja:** Menganalisis data kinerja guru, seperti hasil tes siswa, nilai rapor, atau evaluasi pengajaran, dapat memberikan informasi objektif tentang kemajuan kinerja mereka. Dengan melihat tren data dari waktu ke waktu, kepala sekolah dapat melihat apakah ada peningkatan yang signifikan dalam kinerja guru secara keseluruhan.
6. **Kolaborasi dan Pembelajaran Bersama:** Mendorong kolaborasi dan pembelajaran bersama antara guru dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan memfasilitasi sesi kolaboratif, workshop, atau pertukaran praktik terbaik antar guru, kepala sekolah dapat membangun budaya pembelajaran yang saling mendukung dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam mengukur keberhasilan peningkatan kinerja guru, penting untuk mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan holistik. Menggabungkan berbagai strategi ini berguna untuk melihat pencapaian guru dan membantu kepala sekolah dalam merancang langkah-langkah pengembangan lanjutan yang sesuai.

Strategi Kepala Sekolah untuk Mengevaluasi Kinerja Guru secara Berkala

Berikut merupakan beberapa metode umum yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru secara berkala:

1. **Observasi kelas:** Observasi langsung dalam kelas merupakan cara efektif untuk mengevaluasi kinerja guru. Observasi dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau tim pengawas yang ditunjuk. Dalam observasi ini, perhatikan kompetensi guru dalam menyampaikan materi, interaksi dengan siswa, penggunaan metode pembelajaran, manajemen kelas, dan penilaian.
2. **Portofolio guru:** Meminta guru untuk membuat portofolio kinerja mereka adalah cara untuk mengevaluasi kinerja secara holistik. Portofolio dapat mencakup bukti kinerja, seperti rencana pelajaran, materi pembelajaran, penilaian, dan dokumentasi kegiatan ekstrakurikuler atau pengembangan profesional.

3. Evaluasi siswa: Melibatkan siswa dalam mengevaluasi kinerja guru dapat memberikan perspektif yang berharga. Ini dapat dilakukan melalui survei siswa atau diskusi kelompok dengan siswa untuk mendapatkan umpan balik tentang pengalaman mereka dalam kelas.
4. Kolaborasi dan refleksi: Melakukan pertemuan berkala dengan guru untuk berkolaborasi dan melakukan refleksi bersama tentang kinerja mereka. Diskusikan tujuan pembelajaran, tantangan yang dihadapi, dan strategi untuk meningkatkan pembelajaran. Hal ini dapat membantu guru dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan mereka.
5. Evaluasi berdasarkan indikator kinerja: Menggunakan kerangka penilaian atau indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk mengukur kinerja guru. Indikator tersebut dapat mencakup kompetensi mengajar, pengetahuan tentang mata pelajaran, kemampuan mengelola kelas, hubungan dengan siswa dan orang tua, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan pengembangan profesional.
6. Umpan balik dari sesama guru: Menggunakan mekanisme umpan balik dari sesama guru, seperti mentoring, kolaborasi tim, atau penilaian peer-to-peer. Guru dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan saling mendukung untuk membantu meningkatkan kinerja satu sama lain.

Pastikan bahwa proses evaluasi kinerja guru dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Sumber daya tambahan yang dapat memberikan informasi lebih lanjut tentang evaluasi kinerja guru secara berkala adalah buku atau jurnal akademik yang membahas topik yang relevan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru

Secara umum ada beberapa kebijakan dan aturan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kedisiplinan guru:

1. Membuat Kode Etik Profesional: Mengembangkan dan menerapkan kode etik profesional yang jelas untuk guru dapat menjadi langkah awal yang penting. Kode etik ini harus mencakup harapan dan standar perilaku yang tinggi, termasuk kedisiplinan dalam mengikuti jadwal mengajar, memenuhi tugas-tugas administratif, berpakaian sesuai, dan berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua dengan sikap yang profesional.
2. Menetapkan Kebijakan Kehadiran: Menetapkan kebijakan kehadiran yang tegas dapat membantu meningkatkan kedisiplinan guru. Kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal mengajar yang ditentukan. Sanksi yang sesuai dapat diterapkan untuk ketidakhadiran yang tidak sah atau sering terlambat.
3. Mengatur Sistem Pengawasan dan Evaluasi: Memiliki sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif dapat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Kepala sekolah dapat melakukan pengawasan rutin terhadap kegiatan mengajar guru, termasuk pengawasan langsung di dalam kelas. Evaluasi kinerja yang teratur juga dapat digunakan untuk mengevaluasi disiplin guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Mengadopsi Sistem Penghargaan dan Sanksi: Menerapkan sistem penghargaan dan sanksi dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kedisiplinan. Penghargaan dapat diberikan kepada guru yang terbukti disiplin dan memenuhi

tugas-tugas dengan baik, misalnya penghargaan bulanan atau tahunan. Di sisi lain, sanksi yang tepat dapat diberlakukan untuk pelanggaran disiplin, seperti teguran lisan, surat peringatan, atau tindakan disipliner lainnya sesuai kebijakan sekolah.

5. Melibatkan Komite Disiplin: Membentuk komite disiplin yang terdiri dari anggota staf dan pihak terkait lainnya dapat membantu dalam menangani kasus-kasus disiplin yang lebih serius. Komite ini dapat bertugas menyelidiki pelanggaran disiplin, memberikan rekomendasi tindakan yang tepat, dan mengawasi implementasinya.
6. Komunikasi dan Pembinaan: Kepala sekolah harus memastikan komunikasi yang terbuka dan jelas dengan para guru mengenai harapan dan kebijakan disiplin sekolah. Selain itu, membina hubungan yang baik dengan guru, memberikan dukungan dan bimbingan, serta menyediakan pelatihan atau pengembangan profesional yang relevan juga dapat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan mereka.

Kedisiplinan guru adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif di sekolah. Peran kepala sekolah adalah memastikan kedisiplinan guru tetap terjaga dan ditingkatkan. Kepala sekolah dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kedisiplinan guru sebagai berikut:

1. Menetapkan standar perilaku: Kepala Sekolah harus menetapkan standar perilaku yang jelas dan eksplisit bagi para guru. Ini termasuk mengkomunikasikan harapan tentang kedisiplinan, kehadiran tepat waktu, penggunaan pakaian yang sesuai, dan etika profesional.
2. Menerapkan aturan dan kebijakan: Kepala Sekolah harus memastikan bahwa aturan dan kebijakan sekolah terkait kedisiplinan diikuti dengan ketat oleh semua guru. Ini termasuk kebijakan tentang kehadiran, absensi, tugas tambahan, dan disiplin lainnya.
3. Konsistensi dalam penegakan aturan: Kepala Sekolah harus konsisten dalam menegakkan aturan dan kebijakan sekolah terkait kedisiplinan. Ini berarti memberlakukan konsekuensi yang sama untuk pelanggaran aturan yang serupa dan tidak memihak dalam penegakan disiplin.
4. Komunikasi terbuka: Kepala Sekolah harus menciptakan lingkungan di mana guru merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah kedisiplinan dan tantangan yang mereka hadapi. Komunikasi terbuka dapat membantu mengidentifikasi masalah dengan cepat dan mencari solusi bersama.
5. Memberikan dukungan: Kepala Sekolah harus memberikan dukungan kepada para guru dalam menghadapi masalah kedisiplinan. Mereka bisa memberikan bimbingan, memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, atau memberikan sumber daya tambahan jika diperlukan.
6. Memberikan apresiasi: Pengakuan dan apresiasi atas kedisiplinan setiap guru agar tetap konsisten dalam perilaku yang baik. Kepala Sekolah bisa memberikan pujian, penghargaan, atau pengakuan publik atas usaha dan perilaku disiplin yang baik.
7. Melakukan pembinaan: Jika ada guru yang menghadapi masalah kedisiplinan, Kepala Sekolah harus melakukan pembinaan secara pribadi. Mereka dapat

melakukan pertemuan satu-ke-satu untuk membahas masalah dan memberikan dukungan serta solusi yang tepat.

8. Mengedepankan teladan: Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah harus menjadi contoh teladan dalam hal kedisiplinan. Dengan menunjukkan perilaku disiplin dan etika kerja yang baik, mereka akan mengilhami guru untuk mengikuti jejak yang sama.
9. Membangun tim yang solid: Kepala Sekolah harus berupaya membangun lingkungan yang saling mendukung. Dalam implementasinya guru lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab.
10. Evaluasi kinerja secara berkala: Kepala Sekolah harus melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala, termasuk aspek kedisiplinan. Evaluasi ini harus dilakukan secara adil dan berdasarkan data yang objektif.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, seorang Kepala Sekolah dapat berperan aktif dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi prestasi akademik dan perkembangan pribadi para siswa.

Selain itu ada beberapa kebijakan atau aturan lainnya untuk meningkatkan kedisiplinan guru:

1. Kebijakan absensi dan keterlambatan: Kepala sekolah dapat menetapkan kebijakan yang jelas terkait absensi dan keterlambatan guru. Termasuk dalam kebijakan ini bisa berupa batasan jumlah izin yang diperbolehkan, konsekuensi atas absensi atau keterlambatan yang tidak sah, dan prosedur yang harus diikuti jika guru tidak dapat hadir.
2. Pedoman pakaian dan penampilan: Menetapkan pedoman mengenai pakaian dan penampilan yang profesional untuk guru. Kepala sekolah dapat menjelaskan secara jelas tentang apa yang diharapkan dalam hal pakaian yang pantas dan rapi saat mengajar.
3. Penegakan disiplin: Kepala sekolah harus memiliki kebijakan yang tegas dan konsekuen terkait penegakan disiplin. Ini dapat melibatkan penyelesaian masalah disiplin secara internal dengan guru atau mengikuti prosedur yang ditetapkan jika diperlukan, seperti pemberian peringatan tertulis, tindakan korektif, atau langkah-langkah hukuman.
4. Pengawasan dan evaluasi kinerja: Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja secara teratur dapat membantu memastikan bahwa guru mematuhi standar dan kebijakan sekolah. Melalui proses evaluasi, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada guru dan menindaklanjuti jika diperlukan untuk memperbaiki kedisiplinan.
5. Komunikasi yang efektif, terbuka dan jelas dengan guru mengenai kebijakan dan harapan terkait disiplin. Memastikan bahwa guru memahami kebijakan dan alasan di baliknya dapat membantu meningkatkan pemahaman dan penerapan kedisiplinan.
6. Program pengembangan profesional: Menyediakan program pengembangan profesional yang relevan dapat membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Melalui program ini, kepala sekolah dapat menyampaikan pesan tentang pentingnya kedisiplinan dan memberikan sumber daya untuk membantu guru dalam meningkatkan kedisiplinan mereka.

Penting untuk dicatat bahwa kebijakan dan aturan tersebut harus disusun dengan hati-hati, transparan, dan adil. Kepala sekolah perlu memberikan teladan melalui perilaku dan disiplin diri sendiri. Dengan menerapkan kebijakan dan aturan yang konsisten, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, kepala sekolah akan sukses dalam meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah.

Teknik Identifikasi Kebutuhan Guru

Identifikasi kebutuhan guru merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa para guru mendapatkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Berikut adalah beberapa teknik identifikasi kebutuhan guru:

1. **Observasi kelas:** Melakukan observasi langsung dalam kelas untuk mengamati praktek pengajaran guru. Observasi dilakukan dalam metode pengajaran, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, dan penilaian.
2. **Menganalisis data hasil belajar** seperti hasil tes, tugas, atau penilaian lainnya. Dengan melihat data ini, dapat diidentifikasi area di mana siswa mengalami kesulitan dan di mana perbaikan dapat dilakukan dalam pengajaran.
3. **Survei atau kuesioner:** Menggunakan survei atau kuesioner untuk mengumpulkan pendapat guru tentang kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran. Pertanyaan dapat berkaitan dengan kebutuhan pengembangan profesional, dukungan sumber daya, atau perubahan dalam kebijakan atau kurikulum.
4. **Wawancara individu:** Melakukan wawancara individu dengan guru untuk mendapatkan wawasan langsung tentang kebutuhan mereka. Wawancara ini dapat melibatkan pertanyaan terbuka untuk memungkinkan guru berbicara secara luas tentang kebutuhan mereka, aspirasi karir, dan harapan mereka terhadap pengembangan profesional.
5. **Diskusi kelompok:** Mengadakan diskusi kelompok dengan guru-guru untuk mengidentifikasi kebutuhan yang sama atau masalah yang muncul. Diskusi ini dapat memberikan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman, ide, dan tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran.
6. **Penilaian diri:** Meminta guru untuk melakukan penilaian diri terhadap praktek pengajaran mereka sendiri. Guru dapat menggunakan rubrik atau instrumen penilaian yang disediakan oleh kepala sekolah atau departemen pendidikan untuk menilai kinerja mereka dan mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan.
7. **Analisis kebijakan dan kurikulum:** Menganalisis kebijakan dan kurikulum sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan guru dalam hal pengembangan profesional, implementasi kebijakan, atau pembaruan kurikulum.

Setelah kebutuhan guru diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menyusun rencana tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Rencana ini dapat mencakup pelatihan, dukungan sumber daya, atau pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberdayakan para guru untuk mencapai potensi penuh mereka.

Selain dari pada itu, pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rasio murid dan kemampuan finansial sekolah adalah langkah penting dalam mengoptimalkan

distribusi SDM di lembaga pendidikan. Tujuan dari pemetaan ini adalah untuk memastikan jumlah guru yang memadai sesuai dengan jumlah murid yang ada, serta mempertimbangkan kemampuan finansial sekolah dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan.

Langkah-langkah dalam melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rasio murid dan kemampuan finansial sekolah dapat mencakup:

1. Mengumpulkan data: Kumpulkan data tentang jumlah murid jumlah guru yang saat ini terdapat di sekolah. Selain itu, peroleh juga informasi tentang kemampuan finansial sekolah, termasuk anggaran yang tersedia untuk pendidikan.
2. Menghitung rasio murid-guru: Bagi setiap sekolah, hitung rasio murid-guru dengan membagi jumlah murid dengan jumlah guru yang ada saat ini. Rasio ini akan membantu mengidentifikasi apakah ada ketimpangan dalam distribusi guru di antara sekolah-sekolah.
3. Analisis rasio murid-guru: Analisis rasio murid-guru untuk setiap sekolah dan identifikasi sekolah yang memiliki rasio yang sangat tinggi atau sangat rendah. Sekolah dengan rasio murid-guru yang tinggi mungkin membutuhkan lebih banyak guru untuk memberikan perhatian individu kepada setiap murid, sementara sekolah dengan rasio rendah mungkin memiliki surplus guru yang dapat dialihkan ke sekolah lainnya.
4. Pertimbangkan kemampuan finansial: Selain rasio murid-guru, perhatikan juga kemampuan finansial sekolah. Identifikasi sekolah-sekolah yang mungkin kesulitan dalam menyediakan fasilitas atau dukungan tambahan bagi guru. Faktor ini dapat mempengaruhi keputusan dalam mendistribusikan guru ke sekolah-sekolah tertentu.
5. Penyesuaian dan alokasi: Setelah analisis dilakukan, lakukan penyesuaian dan alokasi guru berdasarkan hasil pemetaan. Prioritaskan sekolah yang memiliki rasio murid-guru yang tinggi dan kemampuan finansial rendah untuk mendapatkan tambahan guru. Juga prioritaskan sekolah yang memiliki rasio murid-guru yang rendah dan kemampuan finansial tinggi dapat membantu mendukung sekolah-sekolah lain yang membutuhkan lebih banyak guru.

Pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rasio murid dan kemampuan finansial sekolah bertujuan untuk mencapai distribusi guru yang lebih merata, sehingga setiap sekolah dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan mendukung kebutuhan siswa dengan lebih baik.

Teknis Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif & Membangun Rasa Kekeluargaan antar Warga Sekolah

Kenyamanan menjadi prioritas yang sangat penting bagi seorang kepala sekolah dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan suasana kekeluargaan. Kenyamanan yang dirasakan oleh siswa, guru, dan staf sekolah dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kualitas pembelajaran dan kerjasama di lingkungan sekolah. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kenyamanan menjadi prioritas yang esensial bagi kepala sekolah:

1. Efek pada Belajar dan Prestasi: Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana belajar yang positif. Siswa yang merasa nyaman akan

lebih mudah berkonsentrasi, lebih termotivasi, dan cenderung memiliki prestasi akademis yang lebih baik.

2. Kesejahteraan Guru dan Staf: Kesejahteraan dan kenyamanan guru dan staf sekolah adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan layanan. Guru yang merasa nyaman di tempat kerjanya akan lebih bersemangat, kreatif, dan cenderung bertahan dalam profesi pendidikan.
3. Peningkatan Disiplin dan Perilaku: Lingkungan yang nyaman dan saling percaya dapat membantu mengurangi masalah perilaku dan meningkatkan disiplin di sekolah. Siswa merasa lebih terhubung dengan sekolah mereka, dan interaksi positif antara siswa, guru, dan staf dapat menciptakan iklim belajar yang harmonis.
4. Hubungan yang Lebih Baik: Prioritas pada kenyamanan membantu membina hubungan yang lebih dekat antar warga sekolah. Hal tersebut akan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan berbagi ide.
5. Menciptakan Lingkungan Kekeluargaan: Fokus pada kenyamanan membantu menciptakan atmosfer kekeluargaan di sekolah, siswa dan staf merasa diterima, dihargai, diakui keberadaannya dan saling mendukung. Ini dapat memperkuat rasa kepemilikan dan identitas siswa terhadap sekolah mereka.
6. Menarik Perhatian Orang Tua: Lingkungan sekolah yang nyaman dan kekeluargaan dapat menarik perhatian orang tua. Orang tua merasa lebih percaya diri meninggalkan anak-anak mereka di sekolah yang memberikan perasaan aman dan hangat.
7. Lingkungan yang nyaman dan menyenangkan dapat memberikan pengaruh baik kepada siswa, guru, dan staf. Mereka cenderung lebih bahagia, kurang stres, dan lebih mampu menghadapi tantangan.

Selain dari faktor kenyamanan, untuk membangun hubungan kerjasama dengan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun rasa kekeluargaan di antara mereka, kepala sekolah dapat menerapkan beberapa teknik berikut:

1. Komunikasi yang terbuka dan efektif: Jadikan komunikasi sebagai prioritas utama. Jadwalkan pertemuan rutin dengan guru untuk membahas masalah dan perkembangan di sekolah. Dalam komunikasi, dengarkan dengan cermat, beri waktu bagi guru untuk menyampaikan pendapat mereka, dan berikan umpan balik yang jelas dan konstruktif.
2. Berikan dukungan dan pengakuan: Tunjukkan apresiasi dan penghargaan kepada guru atas upaya dan kontribusinya. Berikan pengakuan secara terbuka di hadapan staf atau komunitas sekolah. Selain itu, pastikan bahwa guru merasa didukung dengan menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.
3. Fasilitasi kolaborasi: Dorong guru-guru untuk bekerja sama dalam tim dan berkolaborasi dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, atau penyelesaian masalah. Sediakan forum atau kesempatan untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik. Kolaborasi ini akan membangun rasa saling percaya dan kerjasama di antara mereka.

4. Penyusunan program pengembangan profesional: Sediakan pelatihan dan program pengembangan profesional yang relevan bagi guru-guru. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, guru-guru akan merasa didukung dan terus berkembang dalam pekerjaan mereka. Libatkan mereka dalam proses perencanaan dan evaluasi program pengembangan profesional.
5. Adakan kegiatan sosial: Selenggarakan kegiatan informal di luar jam kerja untuk membangun hubungan antara guru-guru. Misalnya, acara makan malam bersama, kegiatan olahraga, atau kunjungan ke tempat wisata. Ini akan membantu menciptakan ikatan emosional dan memperkuat rasa kekeluargaan di antara mereka.
6. Beri perhatian pada kesejahteraan guru: Perhatikan kesejahteraan fisik dan mental guru-guru. Sediakan lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Dengan memperhatikan kesejahteraan mereka, guru-guru akan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari kepala sekolah.
7. Jadilah panutan yang baik: Tunjukkan keteladanan sebagai seorang kepala sekolah dengan menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan sikap positif dalam menghadapi tantangan. Jaga komunikasi terbuka dengan guru-guru.

Dengan menerapkan teknik-teknik ini, kepala sekolah dapat membangun hubungan kerjasama yang kuat dengan guru-guru. Hubungan baik dan rasa kekeluargaan yang terjalin di antara mereka akan mendorong kerja sama tim yang efektif dan meningkatkan kinerja keseluruhan sekolah.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepala SD Juara menerapkan beberapa kebijakan dalam kepemimpinannya sebagai berikut: (1) Menerapkan faktor keteladanan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Juara (2) Menerapkan QPI (Quality Performance Indicator) di setiap tahun ajaran / semester untuk mengukur keberhasilan peningkatan kinerja guru di SD Juara (3) Menerapkan kegiatan supervisi yang dilakukan 1 kali per semester Untuk mengevaluasi kinerja guru di SD Juara (4) Menerapkan dan meningkatkan kedisiplinan guru dengan menawarkan pernyataan komitmen yang berisi berbagai aturan pekerjaan, yang harus disepakati oleh setiap guru & tenaga kependidikan di SD Juara. (5) Melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rasio murid dan kemampuan finansial sekolah untuk memastikan jumlah guru yang memadai sesuai dengan jumlah murid yang ada, serta mempertimbangkan kemampuan finansial sekolah dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan. (6) Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun rasa kekeluargaan antar warga sekolah, kepala sekolah memprioritaskan faktor kenyamanan. Kenyamanan menjadi prioritas yang sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan suasana kekeluargaan.

REFERENSI

- Akdon. (2007). *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Blase, J., & Blase, J. (2004). *Handbook of instructional leadership: How successful principals promote teaching and learning (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD.
- Donni Priansa. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. W. (2016). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work (3rd ed.)*. Solution Tree Press.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Fullan, M. (2014). *Leading in a culture of change*. John Wiley & Sons.
- Hamzah Zakub. (2007). *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: CV Diponegoro
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass.
- Leo Anglin. (1982). *Teching What It's All About*. New York: Publishers.
- Marzano, R. J. (2012). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standarisasi Kepala Sekolah
- "Principal Leadership and Teacher Motivation: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Teacher-Principal Trust" - *Educational Administration Quarterly*, Vol. 52, No. 1 (2016)
- R. D. Ireland and M. A. Hitt. (1999). "Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership," *Acad. Manag : Perspect.*, vol. 13, no. 1, pp. 43–57.
- Rich Hughes dkk. (2012). *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*, (Edisi ke-7 (diterj:Putri Iva Izzati). Jakarta: Salemba Humanika.
- Sergiovanni, T. J. (2005). *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. Jossey-Bass.S
- Sri Minarti. (2011). *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Stronge, J. H. (2018). *Evaluating teachers for professional growth: Creating a culture of motivation and learning*. Routledge.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- "The Impact of Leadership Styles on Teacher's Performance" - *Journal of Education and Practice*, Vol. 4, No. 3 (2013)
- "The Relationship between Principal's Leadership Style and Teacher's Performance" - *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, Vol. 5, No. 2 (2015)

- Tikno Lensufiie. (2010). *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- "Transformational Leadership and Teachers' Job Performance: A Moderated Mediation Model of Teacher Efficacy and Teacher-Principal Trust" - *Educational Administration Quarterly*, Vol. 54, No. 1 (2018)
- Usman Effendi. (2011). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wawancara dengan Kepala SD Juara Kota Bandung
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.