

Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sunan Ampel Curahsawo Gending Probolinggo

Andika^{1*}, Ernani Hadiyati², Endang Suswati³
¹⁻³ Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang
Korespondensi Penulis: andika4547@gmail.com

Abstract. *This study examines the principal's role in enhancing teacher performance at MI Sunan Ampel Curahsawo Gending, Probolinggo Regency, and explores the strategies used and their impact. Using a qualitative descriptive approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The principal, acting as a supervisor, evaluator, and educator, implements strategies such as fostering a sense of belonging, collaborating with external organizations for training, providing motivation, and improving teacher welfare. Additional strategies include issuing clear directives, offering constructive feedback, accepting suggestions, and promoting group discipline. These efforts lead to better lesson planning, diverse teaching methods, a conducive classroom environment, and effective instructional media use. It is recommended that principals continue enhancing leadership quality and motivational strategies to optimize teacher performance.*

Keywords: *principal leadership, teacher performance, educational strategy*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Sunan Ampel Curahsawo Gending, Kabupaten Probolinggo, serta strategi yang diterapkan dan dampaknya. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kepala sekolah bertindak sebagai supervisor, evaluator, dan pendidik dengan menerapkan strategi seperti menumbuhkan rasa memiliki, bekerja sama dengan lembaga eksternal untuk pelatihan, memberikan motivasi, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Strategi tambahan mencakup pemberian arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, penerimaan saran, dan disiplin kelompok. Dampak strategi ini terlihat pada peningkatan perencanaan pembelajaran, metode mengajar yang lebih variatif, iklim kelas yang kondusif, serta pemanfaatan media pembelajaran yang efektif. Disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan strategi motivasi guna mengoptimalkan kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, strategi pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam pengelolaan dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur kelangsungan proses belajar mengajar dan mengembangkan potensi sekolah. Kepala sekolah juga berfungsi sebagai manajer yang memimpin dan mengelola sumber daya pendidikan, termasuk para guru, staf administrasi, dan peserta didik. Kinerja guru yang optimal sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Dalam hal ini, kecerdasan emosional kepala sekolah sangat penting, karena mampu memotivasi, membimbing, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi para guru dan siswa (Syamsul, 2017).

Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pengambil keputusan strategis dalam hal kebijakan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja guru serta keberhasilan pendidikan di sekolah. Kepercayaan dan sikap persuasif yang ditunjukkan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, kepala sekolah yang tidak mampu mendengarkan masukan dari bawahannya dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja guru (Susanto, 2016). Kepala sekolah yang bijak akan mendengarkan kebutuhan dan masalah yang dihadapi guru, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas peningkatan profesionalisme guru. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menekankan bahwa pengelolaan kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan adalah tanggung jawab langsung kepala sekolah (Depag RI, 2004). Kepala sekolah harus dapat memimpin dengan efektif, mendelegasikan tugas dengan baik, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru. Seorang kepala sekolah yang baik adalah yang mampu membawa sekolah menuju kesuksesan dengan meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga menghasilkan prestasi yang optimal.

Guru memiliki peran utama dalam pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran di kelas. Kinerja guru yang baik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memastikan bahwa guru-guru di sekolah memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengelola pembelajaran dengan efektif. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator bagi peserta didik. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru memiliki tugas yang mencakup merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, serta mengembangkan potensi siswa (Depdiknas, 2008).

Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai pengelola yang memastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah harus mendukung guru dengan menyediakan sumber daya yang memadai dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan supervisi yang efektif, sehingga guru merasa didukung dalam meningkatkan kemampuan mengajar dan menghadapi tantangan di kelas.

Namun, di banyak sekolah, masih terdapat beberapa masalah yang menghambat kinerja guru. Sebagai contoh, di MI Sunan Ampel Gending Probolinggo, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan kelas, penguasaan strategi pembelajaran, dan penggunaan sarana prasarana yang terbatas. Guru di sekolah tersebut juga mengaku

kesulitan dalam mengelola kelas dengan berbagai kondisi siswa yang memiliki gaya belajar berbeda-beda. Selain itu, peran kepala sekolah dalam supervisi dan pengembangan profesionalisme guru belum maksimal, sehingga guru kurang termotivasi untuk menggunakan strategi pembelajaran yang lebih efektif (Hj. Zahriyah, 2019).

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif. Beberapa pertanyaan yang dijadikan fokus penelitian adalah: pertama, bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Sunan Ampel Gending Probolinggo? Kedua, apa saja strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru? Ketiga, bagaimana dampak strategi yang diterapkan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah tersebut?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mendeskripsikan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah, dan mengetahui dampak dari strategi tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru, serta memberikan solusi bagi permasalahan yang ada di MI Sunan Ampel Gending Probolinggo. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, kerjasama antara kepala sekolah dan seluruh elemen di sekolah sangat diperlukan. Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan kemampuan manajerial yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola dan memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Sehingga, pengembangan kualitas pendidikan harus dilakukan secara bersama-sama antara kepala sekolah, guru, dan seluruh elemen yang ada di sekolah.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Terdapat beberapa perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yakni (1) kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan program pembinaan tenaga kependidikan, (2) kepala sekolah memiliki peran sangat penting dalam pengembangan tenaga kependidikan, dan (3) kinerja guru diukur berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam suatu organisasi pendidikan.

Kualitas pendidikan di Indonesia sangat tergantung pada kemampuan dan profesionalisme guru. Guru adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sebagai pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa, guru memiliki peran penting dalam mendidik, mengajarkan, membimbing, dan memotivasi siswa. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sertifikasi guru merupakan salah satu langkah pemerintah untuk mengapresiasi guru serta mendorong peningkatan kinerja mereka. Dalam hal ini, sertifikasi berfungsi sebagai penghargaan sekaligus pemicu peningkatan kualitas guru. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur kewajiban guru yang mencakup perencanaan pembelajaran yang bermutu, pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif, serta evaluasi hasil pembelajaran. Selain itu, guru juga diwajibkan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya secara berkelanjutan, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Guru juga diharuskan untuk bertindak objektif, tidak diskriminatif, serta menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan dan kode etik profesi guru. Selain itu, mereka harus memelihara dan memupuk persatuan bangsa, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan (UU No. 14 Tahun 2005).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. PKG bertujuan untuk mendorong guru menjadi lebih profesional. Meskipun sebagian guru merasa terbebani oleh proses PKG, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memastikan bahwa guru memenuhi standar yang ditetapkan. Pengawasan terhadap PKG dilakukan oleh pengawas sekolah yang bertujuan untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru melalui peningkatan kualitas layanan pendidikan. Bagi guru yang tidak lolos PKG, mereka diwajibkan mengikuti program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memimpin, mengawasi, dan membimbing guru agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan profesional. Selain itu, kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Dengan memberikan pembinaan yang tepat, kepala sekolah dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang baik tidak hanya terbatas pada pengawasan

tetapi juga pada kemampuan untuk memberikan dukungan yang diperlukan guna meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam membimbing guru, serta bagaimana proses tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan. Fokus utama adalah untuk menggali lebih dalam mengenai strategi kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah untuk memaksimalkan kinerja guru di sekolah. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi kepala sekolah dan pihak terkait lainnya dalam merancang program pembinaan yang lebih efektif bagi tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi kebijakan pendidikan yang lebih mendukung pengembangan profesi guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang baik berhubungan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan pembinaan dan dukungan yang sesuai. Program pembinaan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas.

3. METODE PENELITIAN

ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya.

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dirancang untuk memperoleh informasi secara langsung dari berbagai sumber dengan memanfaatkan berbagai teknik. Peneliti memilih teknik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk menggali data

sebanyak dan sedalam mungkin. Menurut Sutrisno Hadi (1987), metode pengumpulan data harus memiliki dasar yang beralasan agar data yang diperoleh valid dan sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menggunakan tiga metode utama untuk pengumpulan data, yaitu **Indepth Interview (Wawancara Mendalam)**, **Observasi**, dan **Studi Dokumentasi**. Setiap metode ini digunakan untuk menggali informasi yang berbeda namun saling melengkapi dalam menggambarkan keadaan yang ada di lapangan.

1) Indepth Interview (Wawancara Mendalam)

Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dan informan untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci. Metode ini mengutamakan komunikasi langsung antara pewawancara dan responden, yang memungkinkan penggali data untuk memahami lebih dalam terkait topik yang sedang diteliti. Menurut Moh. Nazir (2005), wawancara mendalam bertujuan untuk menggali informasi terkait berbagai aspek yang relevan, seperti profil sekolah, kegiatan belajar mengajar, serta masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini, wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi mengenai kondisi dan perkembangan MI Sunan Ampel Curahsawo Gending. Informan yang diwawancarai terdiri dari Kepala Sekolah dan dewan guru, yang memiliki pemahaman mendalam tentang peningkatan kinerja guru dan tantangan yang ada.

2) Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan observasi partisipan, yang mengharuskan peneliti untuk terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati. Zainal Arifin (2011) menyatakan bahwa observasi partisipan melibatkan peneliti dalam kehidupan sehari-hari orang yang sedang diamati, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lebih otentik dan mendalam. Dalam konteks penelitian ini, observasi digunakan untuk mengamati langsung aktivitas belajar mengajar di MI Sunan Ampel. Observasi ini dilakukan tanpa menggunakan alat bantu standar, sehingga peneliti mengandalkan pengamatan mata telanjang untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Pengamatan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gejala-gejala yang terjadi di lapangan, serta untuk merekam dinamika yang ada selama proses belajar mengajar berlangsung. Peneliti mencatat hasil pengamatan dalam bentuk catatan lapangan yang kemudian digunakan dalam analisis data.

3) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemeriksaan dokumen-dokumen tertulis yang relevan dengan topik penelitian.

Suharsimi Arikunto (1990) menjelaskan bahwa dokumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku, peraturan-peraturan, notulen rapat, serta catatan-catatan penting yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan di sekolah. Peneliti memanfaatkan dokumen untuk memperoleh informasi mengenai sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, kondisi siswa, serta sarana dan prasarana yang ada. Dokumentasi ini berfungsi sebagai data pendukung untuk wawancara dan observasi yang telah dilakukan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi yang diteliti.

B. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif ini mengikuti langkah-langkah yang dijelaskan oleh Miles & Huberman (1992), yaitu **Reduksi Data**, **Penyajian Data**, dan **Kesimpulan**. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing langkah dalam proses analisis data.

1) Informasi dari Informan

Pada penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari informan sangat penting. Sugiyono (Prastowo, 2014:197) menjelaskan bahwa pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Dalam hal ini, peneliti memilih informan yang memiliki wawasan tentang MI Sunan Ampel dan proses peningkatan kinerja guru, seperti Kepala Sekolah dan beberapa guru.

2) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih, merangkum, dan memfokuskan data untuk mendapatkan informasi yang relevan dan penting. Menurut Sugiyono (2015:247), reduksi data membantu peneliti untuk lebih mudah mengelola data yang telah dikumpulkan. Data yang tidak relevan akan dibuang, sementara data yang penting akan diorganisir dan dianalisis lebih lanjut. Proses reduksi ini melibatkan pemilihan tema atau pola tertentu dalam data yang diperoleh, yang kemudian disusun agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Reduksi data juga dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat elektronik untuk membantu mengorganisir data secara lebih efisien.

3) Penyajian Data

Penyajian data adalah langkah berikutnya setelah data direduksi. Miles & Huberman (1992:16) menyatakan bahwa penyajian data berfungsi untuk menyusun informasi dalam bentuk yang mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Penyajian data yang baik akan membantu peneliti untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan yang diperlukan berdasarkan temuan yang ada. Penyajian data dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti matriks, grafik, atau bagan yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel yang diteliti. Dengan penyajian data yang sistematis, peneliti dapat melihat pola atau hubungan yang ada, sehingga mempermudah dalam menarik kesimpulan.

4) Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif tidak dapat ditarik begitu saja setelah data dikumpulkan. Miles & Huberman menekankan pentingnya verifikasi dalam menarik kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan cara meninjau kembali data yang telah terkumpul, menguji konsistensi temuan, dan berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk memastikan validitas temuan yang ada. Kesimpulan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan dan didukung oleh bukti-bukti yang jelas. Selama proses penelitian, kesimpulan juga dapat berkembang dan disesuaikan berdasarkan temuan baru yang muncul.

Tabel 3.1: Teknik Pengumpulan Data

No	Metode Pengumpulan Data	Deskripsi	Sumber/Referensi
1	Wawancara Mendalam	Proses tanya jawab langsung dengan informan untuk memperoleh informasi mendalam.	Moh. Nazir (2005), Zaiinal Arifin (2011)
2	Observasi Partisipan	Observasi langsung dengan keterlibatan peneliti dalam kegiatan yang diamati.	Zainal Arifin (2011), Moh. Nazir (2013)
3	Studi Dokumentasi	Pengumpulan dan analisis dokumen tertulis terkait topik penelitian.	Suharsimi Arikunto (1990)

Dengan penjelasan ini, Anda dapat memahami secara mendalam mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini, serta cara pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan. Pendekatan yang komprehensif ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan mendalam yang akan mendukung temuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Sunan Ampel Curahsawo, sebuah sekolah di Gending, Probolinggo. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi, kajian data sekunder, dan wawancara dengan berbagai informan yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung. Peneliti mengidentifikasi dua kategori informan: **informan kunci** yang memiliki peran utama dalam subjek penelitian, dan **informan pendukung** yang berfungsi untuk melengkapi data.

A. Kategorisasi Informan

Informan Kunci: Kepala sekolah, Zahriyah Busthomi, S.Pd.I, menjadi informan utama dalam penelitian ini karena posisinya sebagai kepala sekolah yang bertanggung jawab langsung terhadap kinerja para guru di MI Sunan Ampel Curahsawo. Sebagai informan kunci, beliau memiliki akses terhadap semua data yang diperlukan dan memiliki peran yang tidak bisa digantikan.

Informan Pendukung: Beberapa guru dan staf sekolah juga diwawancarai untuk melengkapi data. Mereka antara lain Bapak Syaifullah, S.Pd.I (Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum), Dian Eko, S.Pd (Guru Kelas IV), serta beberapa guru lainnya yang terlibat dalam kegiatan akademik di sekolah.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini dibagi dalam beberapa fokus utama, antara lain:

1) Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah di MI Sunan Ampel Curahsawo memainkan beberapa peran kunci untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. **Sebagai Supervisor Internal:** Kepala sekolah secara teratur melakukan supervisi terhadap pengajaran yang dilaksanakan oleh guru-guru. Supervisi ini bertujuan untuk memastikan kualitas pengajaran yang konsisten dan berkelanjutan.
- b. **Sebagai Evaluator:** Kepala sekolah juga berperan dalam mengawasi dan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan staf, memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. **Sebagai Educator:** Kepala sekolah memberikan pembinaan, arahan, dan petunjuk untuk meningkatkan komitmen dan kerjasama di antara guru-guru. Beliau juga bertindak sebagai teladan yang memotivasi guru dan staf untuk bekerja dengan baik.

2) Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Beberapa strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MI Sunan Ampel Curahsawo adalah:

- a. **Membangkitkan Semangat Guru:** Kepala sekolah menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan ini, sehingga guru-guru merasa lebih bertanggung jawab atas kualitas pengajaran.
- b. **Pelatihan dan Workshop:** Kepala sekolah bekerja sama dengan lembaga lain untuk mengadakan pelatihan dan workshop guna meningkatkan kompetensi para guru, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.
- c. **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:** Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan cara baik secara instrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan atau insentif).
- d. **Pembinaan dan Pengembangan:** Kepala sekolah mendatangkan tim ahli untuk memberikan pembinaan dan pengembangan kepada para guru, termasuk dalam pembuatan LKS (Lembar Kerja Siswa) dan ujian.
- e. **Komunikasi Persuasif dan Disiplin:** Kepala sekolah juga mengembangkan komunikasi persuasif dengan para guru dan menciptakan disiplin dalam kelompok, dengan memberikan saran dan teguran jika diperlukan.

C. Dampak Strategi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil dari berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah menunjukkan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja guru di MI Sunan Ampel Curahsawo:

- a. **Kemampuan Mengelola Kelas:** Sebagian besar guru (sekitar 80%) menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal kemampuan mengelola kelas. Guru-guru juga semakin aktif dalam pembuatan LKS dan ujian, serta menjadi referensi bagi sekolah lain di daerah tersebut.
- b. **Kemampuan Pengajaran:** Guru-guru, terutama yang sudah tersertifikasi, dapat membuat administrasi pembelajaran sesuai dengan target. Pelaksanaan disiplin jam kerja yang ketat juga berpengaruh pada ketepatan waktu dan kualitas pengajaran.
- c. **Pemberian Reward:** Pemberian penghargaan dan penghormatan kepada guru berprestasi meningkatkan semangat kerja, meskipun dampaknya lebih besar pada beberapa guru dibandingkan yang lainnya.
- d. **Penggunaan Teknologi:** Peningkatan keterampilan guru dalam menggunakan teknologi, terutama dalam hal pengajaran berbasis IT, semakin memperkuat efektivitas pembelajaran di MI Sunan Ampel.

- e. **Peningkatan Hasil UNAS:** Siswa di MI Sunan Ampel menunjukkan peningkatan nilai yang signifikan dalam Ujian Nasional Akhir Sekolah (UNAS), melampaui standar minimal yang ditentukan oleh lembaga pendidikan.

D. Kemampuan dalam Penataan Iklim Kelas

Beberapa aspek dalam penataan iklim kelas juga menunjukkan perbaikan:

- a. **Nilai UNAS yang Memuaskan:** Siswa menunjukkan kemampuan yang melebihi standar minimal yang telah ditetapkan, mencerminkan keberhasilan strategi kepala sekolah dalam menciptakan iklim belajar yang positif.
- b. **Peningkatan Daya Tarik Lembaga:** Program kelas unggulan menarik perhatian lebih banyak orang tua, terutama dari kalangan ekonomi menengah ke atas. Jumlah pendaftar meningkat setiap tahunnya, melebihi target yang ditetapkan.
- c. **Peningkatan Kompetensi Guru:** Dengan penggunaan teknologi yang semakin maju, guru-guru semakin semangat untuk mengupdate metode pembelajaran mereka, mengadopsi strategi berbasis IT yang lebih inovatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peran kepala sekolah di MI Sunan Ampel Curahsawo sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor akademik dengan melakukan supervisi pengajaran secara teratur dan kontinu. Ia juga berperan sebagai evaluator yang mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru dan karyawan secara terjadwal. Selain itu, kepala sekolah berperan sebagai educator yang memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada guru, sekaligus menjadi contoh dalam menjalankan tugas akademik di sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi beberapa pendekatan. Kepala sekolah menumbuhkan semangat kerja di antara guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga dan tanggung jawab terhadap profesi guru.

Kepala sekolah juga bekerja sama dengan lembaga lain untuk menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik untuk mendorong guru bekerja dengan lebih giat dan meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga mendatangkan tim ahli untuk memberikan pembinaan lebih lanjut kepada guru, serta

mengadakan komunikasi persuasif untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru. Tidak hanya itu, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan meningkatkan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok, sesuai dengan kemampuan lembaga. Dampak dari strategi kepala sekolah ini dapat dilihat pada peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran oleh guru. Metode pembelajaran yang digunakan menjadi lebih variatif dan disesuaikan dengan kondisi peserta didik, sehingga proses belajar mengajar lebih efektif. Selain itu, pengelolaan kelas yang lebih kondusif juga tercipta, mendukung tercapainya suasana yang positif untuk pembelajaran. Penggunaan media pembelajaran juga lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik merupakan amanat undang-undang yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah, seperti yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Kepala sekolah di MI Sunan Ampel telah menjalankan supervisi akademik dengan baik, yang mendapat apresiasi dari guru-guru. Kegiatan supervisi yang terkonsep dan sistematis ini berhasil meningkatkan gairah di lembaga, baik di kalangan siswa, guru, maupun tenaga kependidikan. Akibatnya, kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler menjadi lebih aktif dan konsisten.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran disampaikan. Kepala sekolah disarankan untuk terus melakukan supervisi secara kontinu bersama guru dan tenaga non-pendidikan. Perhatian terhadap sarana dan prasarana pembelajaran juga penting, seperti alat peraga, proyektor, dan fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan siswa. Selain itu, komunikasi aktif dengan wali murid perlu ditingkatkan untuk memperoleh dukungan terhadap kinerja sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat menggali potensi yang ada di lembaga MI Sunan Ampel dan meningkatkan kualitas lembaga melalui berbagai kegiatan kemitraan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yakni dilakukan di lembaga swasta yang berada di daerah pedesaan dengan jumlah siswa dan guru yang relatif rendah. Selain itu, lembaga ini juga merupakan bagian terkecil dari lembaga swasta di Kabupaten Probolinggo, yang dapat mempengaruhi hasil jika diterapkan di lembaga dengan karakteristik yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, S. (2007). *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bafadal, I. (2004). Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Buchari. (2009). Guru profesional. Bandung: Alfabeta.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). Panduan supervisi akademik.
- Jamal, M. A. (2012). Tips efektif supervisi pendidikan sekolah. Jogjakarta: Diva Press.
- Jumriati. (2017). Journal of Physical Education, Sport and Recreation, 1(September 2017).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Agama No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Agama No. 24 Tahun 2018 tentang Kepala Sekolah.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Permen No. 74 Tahun 2008.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2018 tentang Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas.
- Moleong, L. J. (2010). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, & Iskandar. (2009). Orientasi baru supervisi pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2000). Manajemen berbasis sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2003). Paradigma Islam. Jakarta: PT Grasindo.
- Oemar Hamalik. (2004). Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pidarta, M. (2009). Pemikiran tentang supervisi pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

- Purwanto, M. N. (2007). Administrasi dan supervisi pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2008). Administrasi pendidikan kontemporer. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2010). Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhardan, D. (2010). Supervisi profesional. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M. U. (2008). Menjadi guru profesional. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.