

Published online on the page : <https://journal.makwafoundation.org/index.php/eduspirit>**EduSpirit : Jurnal Pendidikan Kolaboratif**

| ISSN (Online) xxxx-xxxx |



Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lingkungan SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu

Cholid sujoko^{1*}¹SMK Riyadhul Ulum

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: April 2024

Revisi Akhir: Mei 2024

Diterbitkan Online: Mei 2024

Kata Kunci

Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Pelatihan, Penghargaan

Correspondence

E-mail: cholidjoko@gmail.com

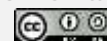
A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu melalui supervisi akademik, pelatihan profesional, dan pemberian penghargaan. Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang terdiri dari dua siklus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, dengan peningkatan nilai rata-rata dari 72 pada awal penelitian menjadi 88 pada akhir siklus kedua. Pemberian supervisi akademik dan pelatihan teknologi terbukti efektif dalam meningkatkan metode pengajaran guru, sementara penghargaan yang diberikan mampu meningkatkan motivasi mereka. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi supervisi, pelatihan, dan apresiasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Abstract

This study aims to analyze the role of the principal in improving teacher performance at SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu through academic supervision, professional training, and rewards. The research method used is Classroom Action Research (CAR), consisting of two cycles. The results indicate that the applied strategies significantly enhanced teacher performance, with an average score increase from 72 at the beginning of the study to 88 by the end of the second cycle. Academic supervision and technology-based training were found to be effective in improving teaching methods, while the rewards given successfully boosted teachers' motivation. These findings align with educational leadership theories emphasizing the importance of the principal's role in creating a conducive work environment. Thus, it can be concluded that a combination of supervision, training, and appreciation is an effective strategy for enhancing teacher performance and the quality of learning in schools.

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai salah satu lembaga pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki tanggung jawab besar dalam menyiapkan peserta didik yang siap menghadapi dunia kerja maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan kualitas hasil belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK.



Kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari dedikasi, inovasi dalam pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberikan motivasi kepada siswa, serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, seperti kurangnya motivasi, minimnya pelatihan, serta keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar.

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengarahkan guru agar dapat bekerja secara optimal. Kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang visioner, memberikan inspirasi, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi guru. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mulai dari memberikan supervisi akademik, mengadakan pelatihan dan workshop, hingga menciptakan sistem penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi aspek yang perlu dikaji lebih dalam. Sekolah ini memiliki visi untuk mencetak lulusan yang kompeten, baik dalam aspek akademik maupun keterampilan. Oleh karena itu, kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru harus selalu ditingkatkan agar dapat mencapai standar yang diharapkan. Kepala sekolah harus mampu merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru adalah adanya variasi dalam tingkat kompetensi dan semangat kerja guru. Tidak semua guru memiliki komitmen yang sama dalam menjalankan tugasnya. Beberapa guru mungkin kurang termotivasi akibat beban kerja yang tinggi atau kurangnya dukungan dari pihak sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mencari solusi yang tepat agar semua guru dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Selain itu, faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum juga menjadi tantangan tersendiri. Guru di era digital dituntut untuk menguasai teknologi dalam pembelajaran agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Kepala sekolah harus berperan dalam memfasilitasi pelatihan berbasis teknologi bagi guru agar mereka dapat mengembangkan metode pembelajaran yang lebih menarik dan efektif.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya supervisi yang baik, kepala sekolah dapat memberikan masukan yang konstruktif terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Supervisi juga membantu dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi guru sehingga dapat diberikan solusi yang tepat.

Selain supervisi, penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja guru juga dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat, insentif, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan bagi guru yang berprestasi. Dengan adanya penghargaan tersebut, diharapkan guru dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru yang baik tidak hanya berdampak pada prestasi siswa, tetapi juga pada citra sekolah secara keseluruhan. Sekolah yang memiliki guru-guru berkualitas akan lebih dipercaya oleh masyarakat dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus melakukan inovasi dalam strategi kepemimpinannya agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu. Dengan mengetahui strategi dan tantangan yang dihadapi, diharapkan penelitian ini

dapat memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja guru di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu melalui berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah. Penelitian Tindakan Kelas dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengamati, mengevaluasi, dan melakukan intervensi langsung terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah secara berulang dan sistematis. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan solusi nyata yang dapat diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Penelitian ini akan dilakukan dalam empat tahap utama, yaitu perencanaan (planning), pelaksanaan tindakan (acting), observasi (observing), dan refleksi (reflecting). Setiap siklus akan dievaluasi dan dianalisis untuk menentukan langkah-langkah perbaikan pada siklus berikutnya. Pendekatan ini memungkinkan perbaikan yang bersifat progresif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru.

Pada tahap perencanaan, peneliti bersama kepala sekolah akan mengidentifikasi masalah utama yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti kurangnya motivasi, metode pembelajaran yang kurang inovatif, atau rendahnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Setelah itu, ditentukan strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, seperti supervisi akademik, pelatihan profesional, serta sistem penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Tahap pelaksanaan tindakan dilakukan dengan menerapkan strategi yang telah direncanakan. Kepala sekolah akan melakukan supervisi, mengadakan pelatihan, dan memberikan dukungan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, guru akan diberikan kesempatan untuk mencoba metode pembelajaran baru yang lebih inovatif dan interaktif.

Pada tahap observasi, peneliti akan mengamati dan mendokumentasikan perubahan yang terjadi pada kinerja guru setelah tindakan diterapkan. Observasi ini dilakukan melalui wawancara dengan guru, siswa, dan kepala sekolah, serta melalui analisis dokumen seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan hasil evaluasi siswa. Data yang dikumpulkan akan digunakan untuk mengukur efektivitas strategi yang telah diterapkan.

Tahap refleksi bertujuan untuk mengevaluasi hasil yang telah dicapai dalam siklus pertama. Jika strategi yang diterapkan belum menunjukkan hasil yang optimal, maka akan dilakukan perbaikan pada siklus berikutnya. Refleksi dilakukan dengan menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tindakan serta mencari alternatif solusi yang lebih efektif.

Penelitian ini akan dilakukan dalam dua atau lebih siklus, tergantung pada hasil yang diperoleh dalam setiap tahap. Jika kinerja guru sudah menunjukkan peningkatan yang signifikan, maka penelitian dapat dihentikan pada siklus kedua atau ketiga. Namun, jika masih terdapat kendala yang belum teratasi, maka penelitian akan dilanjutkan dengan siklus tambahan hingga mencapai hasil yang diharapkan.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu, yang akan terlibat langsung dalam pelaksanaan tindakan. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin yang mengarahkan dan mengevaluasi strategi yang diterapkan. Siswa juga dapat menjadi sumber data tambahan dalam menilai perubahan yang terjadi dalam proses pembelajaran.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai teknik, seperti observasi, wawancara, angket, dan analisis dokumen. Teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data

dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber dan metode. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif untuk mengukur efektivitas tindakan yang telah dilakukan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua siklus dengan masing-masing tahap meliputi perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi. Fokus utama penelitian adalah meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik, pelatihan profesional, serta pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Pada siklus pertama, 10 guru SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu menjadi subjek penelitian. Sebelum tindakan dilakukan, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja guru masih tergolong sedang, dengan nilai rata-rata 72 berdasarkan indikator kinerja guru yang mencakup persiapan mengajar, metode pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta evaluasi pembelajaran. Beberapa guru masih menggunakan metode konvensional dalam mengajar, dan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah masih rendah.

Setelah dilakukan supervisi akademik dan pelatihan berbasis teknologi, terjadi peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi pada siklus pertama, rata-rata nilai kinerja guru meningkat menjadi 80. Beberapa guru mulai menerapkan model pembelajaran berbasis proyek (Project-Based Learning) dan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan Google Classroom dan Kahoot! untuk meningkatkan interaktivitas di kelas. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti kurangnya kesiapan guru dalam menggunakan teknologi dan masih rendahnya motivasi dalam mengikuti kegiatan sekolah.

Pada siklus kedua, tindakan yang dilakukan lebih ditekankan pada pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi, baik dalam bentuk sertifikat maupun insentif. Selain itu, dilakukan bimbingan teknis secara lebih intensif mengenai penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Hasil observasi menunjukkan adanya peningkatan lebih lanjut dalam kinerja guru, dengan rata-rata nilai meningkat menjadi 88. Guru semakin aktif dalam merancang pembelajaran yang inovatif, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah juga meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan siswa, dapat disimpulkan bahwa kombinasi supervisi akademik, pelatihan profesional, dan pemberian penghargaan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, serta lebih terbuka terhadap penggunaan metode pembelajaran yang inovatif.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sergiovanni (1991) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui supervisi, motivasi, dan dukungan profesional. Dalam penelitian ini, supervisi akademik terbukti mampu membantu guru dalam mengidentifikasi kelemahan mereka serta memberikan arahan yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, teori Herzberg (1959) tentang motivasi kerja juga mendukung temuan penelitian ini. Menurut Herzberg, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene factor (faktor ekstrinsik). Supervisi dan pelatihan yang diberikan dalam penelitian ini bertindak sebagai motivator yang meningkatkan kepuasan kerja guru, sementara penghargaan yang diberikan menjadi faktor ekstrinsik yang memperkuat komitmen mereka dalam mengajar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sudarwan Danim (2012) yang menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Selain teori-teori tersebut, penelitian ini juga didukung oleh artikel yang diterbitkan oleh Jurnal Pendidikan Indonesia (2023) yang menyatakan bahwa guru yang mendapatkan apresiasi dan dukungan dari kepala sekolah lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Hal ini terbukti dalam penelitian ini, di mana pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugasnya.

Dari segi implementasi, penelitian ini juga menegaskan pentingnya penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Menurut Arsyad (2019) dalam bukunya tentang media pembelajaran, penggunaan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar serta membantu guru dalam menyampaikan materi dengan lebih interaktif. Guru yang mengikuti pelatihan teknologi dalam penelitian ini menunjukkan peningkatan kreativitas dalam mengajar dan lebih mampu menarik minat siswa dalam pembelajaran.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui supervisi akademik, pelatihan profesional, serta pemberian penghargaan, kinerja guru dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Riyadhul Ulum Ujungbatu. Melalui supervisi akademik, guru mendapatkan bimbingan dan arahan dalam meningkatkan metode pengajaran mereka. Pelatihan profesional berbasis teknologi juga terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan guru dalam menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran. Selain itu, pemberian penghargaan mampu meningkatkan motivasi guru sehingga mereka lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru secara signifikan, dengan nilai rata-rata yang meningkat dari 72 menjadi 88 dalam dua siklus penelitian. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kombinasi supervisi, pelatihan, dan penghargaan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kesimpulan ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Sergiovanni (1991) yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori motivasi Herzberg (1959) yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, sekolah-sekolah lain dapat mengadopsi strategi yang telah diterapkan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini juga merekomendasikan agar kepala sekolah terus melakukan inovasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Arsyad, A. (2019). *Media Pembelajaran*. Rajawali Pers.

Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru: Dari Prajabatan, Induksi ke Profesionalisme*. Kencana.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Indonesia, J. P. (2023). Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Guru dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(2), 45–58.

Sergiovanni, T. J. (1991). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Allyn and Bacon.