

## Pola Pembinaan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (Studi Kasus di Sman 4 Praya)

Nurman Haryadi, Fahrudin, Mohamad Mustari, Asrin, Muhammad Makki

Prodi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No.37  
Mataram, Indonesia 83125

\*Correspondence e-mail: [nurmanharyadi640@gmail.com](mailto:nurmanharyadi640@gmail.com)

Diterima: Juni 2025; Revisi: Juni 2025; Diterbitkan: Bulan Tahu Juni 2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) pola pembinaan kinerja guru di SMAN 4 Praya, (2) dampak pola pembinaan kinerja guru di SMAN 4 Praya, (3) faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan kinerja guru di SMAN 4 Praya, dan (4) cara mengatasi penghambat dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru di SMAN 4 Praya. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan responden kepala sekolah, dan beberapa perwakilan dewan guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 4 Praya Kabupaten Lombok Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pembinaan kinerja guru oleh kepala sekolah SMAN 4 Praya dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan melibatkan guru-guru dalam mengikuti forum-forum ilmiah seperti In House Training (IHT), workshop, pelatihan dan seminar. Sedangkan metode supervisi yang digunakan ada tiga teknik yaitu teknik kunjungan kelas, pembinaan secara individu dan pembinaan secara berkelompok. Pola pembinaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SMAN 4 Praya sudah efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari peningkatan profesionalisme, kedisiplinan, serta kemampuan pedagogik guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

**Kata Kunci:** Pola Pembinaan, Kinerja Guru

## *Teacher Performance Development Patterns in Senior High Schools (Case Study at SMAN 4 Praya)*

### Abstract

*This study aims to describe: (1) the pattern of teacher performance coaching at SMAN 4 Praya, (2) the impact of the pattern of teacher performance coaching at SMAN 4 Praya, (3) inhibiting and supporting factors in the implementation of teacher performance at SMAN 4 Praya, and (4) how to overcome the inhibitors in implementing teacher performance coaching at SMAN 4 Praya. This study is a qualitative study with respondents being the principal and several representatives of the teacher council. This study was conducted at SMAN 4 Praya, Central Lombok Regency. Data collection was carried out using observation, interview and documentation study techniques. The results of the study showed that the pattern of teacher performance coaching by the principal of SMAN 4 Praya was carried out in several ways, namely by involving teachers in participating in scientific forums such as In House Training (IHT), workshops, training and seminars. While the supervision methods used were three techniques, namely class visit techniques, individual coaching and group coaching. The pattern of teacher performance coaching carried out by the principal of SMAN 4 Praya has been effective in improving teacher performance. This is reflected in the increase in professionalism, discipline, and pedagogical abilities of teachers in carrying out learning tasks.*

**Keywords:** Coaching Pattern, Teacher Performance

**How to Cite:** Haryadi, N., Fahrudin, F., & Mustari, M. (2025). Pola Pembinaan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas: Studi Kasus di SMAN 4 Praya. *Reflection Journal*, 5(1), 588–594. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2891>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2891>

Copyright© 2025, Haryadi et al

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



## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam sistem pendidikan nasional, guru memegang peranan yang sangat penting karena kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kinerja guru di kelas (Mulyasa, 2013). Guru bukan hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, motivator,

sekaligus agen perubahan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi keharusan yang tidak dapat ditunda.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokoknya berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, dan kesungguhan (Hasibuan, 2009). Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan sistem pembinaan profesional. Dalam konteks ini, pembinaan kinerja guru menjadi bagian krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Menurut Purwanto (2011), pembinaan guru harus dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Sayangnya, praktik pembinaan kinerja guru di lapangan belum seluruhnya berjalan sesuai harapan. Banyak sekolah yang masih menganggap kegiatan pembinaan hanya sebagai formalitas administratif yang dilakukan secara berkala, tanpa pendalaman substansi atau tindak lanjut yang memadai. Sebagaimana dikemukakan oleh Sagala (2010), pembinaan yang efektif seharusnya menyentuh aspek kebutuhan profesional guru, melalui pelatihan, supervisi akademik, mentoring, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit guru mengalami stagnasi dalam pengembangan profesionalnya. Kurangnya pelatihan yang kontekstual, lemahnya budaya kolaboratif, serta minimnya supervisi berkualitas menjadi penyebab utama. Dalam banyak kasus, pembinaan hanya terbatas pada pemenuhan kewajiban administratif seperti pengisian instrumen penilaian kinerja, bukan sebagai upaya sistemik untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas guru (Suwandi, 2015). Hal ini diperparah oleh kurangnya dukungan dari kepala sekolah, baik dalam bentuk fasilitasi program maupun teladan kepemimpinan.

Kepala sekolah memegang posisi sentral dalam mendorong kualitas kinerja guru. Ia harus mampu menjadi pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga aktif membangun budaya akademik yang sehat. Menurut Robbins & Coulter (2012), kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang responsif terhadap kebutuhan guru dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja tenaga pendidik di bawah kepemimpinannya.

Dalam praktik di sekolah menengah atas, pembinaan kinerja guru harus mempertimbangkan karakteristik dan tantangan pembelajaran pada jenjang tersebut. Guru SMA dituntut untuk memiliki pemahaman konseptual yang mendalam, kemampuan pedagogik yang adaptif, serta keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran (Permendiknas No. 16 Tahun 2007). Oleh karena itu, strategi pembinaan yang dilakukan tidak bisa bersifat seragam atau satu arah, melainkan harus kontekstual, partisipatif, dan reflektif.

SMA Negeri 4 Praya merupakan salah satu sekolah negeri di Kabupaten Lombok Tengah yang menarik untuk diteliti karena menunjukkan dinamika pembinaan guru yang khas. Dari observasi awal, terlihat bahwa sekolah ini memiliki sejumlah program pembinaan yang melibatkan kolaborasi antarguru, supervisi rutin oleh kepala sekolah dan wakilnya, serta pelatihan internal yang diarahkan pada peningkatan kualitas pengajaran. Namun, belum banyak kajian ilmiah yang secara mendalam menelaah bagaimana pola pembinaan tersebut dirancang, dijalankan, dan berdampak terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Kajian terhadap pola pembinaan kinerja guru di sekolah ini menjadi relevan dalam rangka mengidentifikasi praktik-praktik baik (*best practices*) yang dapat menjadi rujukan bagi sekolah lain. Hal ini sejalan dengan pandangan Sallis (2006) bahwa kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang tersedia, tetapi juga oleh manajemen mutu dan komitmen terhadap pengembangan profesional. Penelitian ini juga penting sebagai upaya untuk memperkaya wacana ilmiah dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam hal pembinaan sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengambilan kebijakan di tingkat sekolah dan dinas pendidikan daerah. Temuan mengenai faktor pendukung dan penghambat

pembinaan, efektivitas strategi yang digunakan, serta respons guru terhadap program pembinaan akan menjadi dasar yang kuat dalam merancang intervensi yang lebih tepat sasaran. Hal ini penting mengingat kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana guru mendapatkan dukungan sistemik dalam menjalankan profesinya.

Dengan kata lain, upaya meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah tidak akan berhasil tanpa didukung oleh pembinaan guru yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Guru yang dibina dengan baik akan lebih mampu menghadapi tantangan kurikulum, teknologi, dan dinamika peserta didik. Mereka juga lebih terbuka untuk berinovasi, mengevaluasi diri, serta membangun relasi profesional yang sehat dengan rekan sejawat. Oleh karena itu, sekolah perlu merancang pola pembinaan yang tidak hanya bersifat top-down, melainkan juga membuka ruang bagi inisiatif guru dalam mengembangkan dirinya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam pola pembinaan kinerja guru di SMA Negeri 4 Praya, dengan menitikberatkan pada strategi yang diterapkan oleh pihak sekolah, peran kepemimpinan kepala sekolah, bentuk kegiatan pembinaan yang dilakukan, serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini juga akan mengungkap tantangan yang dihadapi dalam proses pembinaan dan bagaimana sekolah mengupayakan solusinya, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang konstruktif dalam pengelolaan pembinaan guru di tingkat satuan pendidikan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis studi lapangan (*field study*) dengan menggunakan sudut pandang kualitatif dengan model deskriptif. Pendekatan kualitatif diambil sebagai langkah untuk mencari jawaban mendalam atas masalah penelitian dengan tidak menguji suatu hipotesis akan tetapi mendeskripsikan dan menganalisis data sehingga ditemukan suatu kecenderungan umum yang dapat dijadikan bahan kajian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case study*). Studi kasus merupakan metode atau strategi kualitatif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Baidhowi yang dikutip oleh Denzin bahwa studi kasus berfungsi untuk mempelajari, menerangkan, dan menginterpretasikan suatu kasus (*case*) dalam konteksnya secara natural tanpa ada intervensi dari pihak luar. Jenis studi kasus yang akan digunakan adalah studi kasus mendalam (*intrinsic case study*) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kasus yang mempunyai kekhasan dengan fokus pada kasus itu sendiri, baik sebagai lokasi, program, kejadian atau kegiatan (Denzin & Lincoln, 2009). Dalam konteks ini, SMAN 4 Praya menjadi objek kajian yang khas karena mayoritas gurunya telah bersertifikasi, suatu kondisi yang tidak umum ditemukan dalam banyak studi sebelumnya.

Pandangan ini selaras dengan pemikiran Yin (2018), yang menyatakan bahwa studi kasus cocok digunakan ketika fokus penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan “how” dan “why” terhadap suatu fenomena yang kompleks dalam konteks kehidupan nyata. Yin menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap batas-batas kontekstual antara fenomena yang diteliti dan lingkungannya. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi studi kasus mendalam dengan pendekatan intrinsik karena fokus utama adalah pada keunikan pola pembinaan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMAN 4 Praya, bukan untuk menguji teori yang sudah ada atau membandingkan antar-kasus. Justifikasi pemilihan model ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami strategi pembinaan secara utuh, apa adanya, dan dalam konteks sosial-budaya spesifik sekolah tersebut. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat mengungkap dinamika yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga interpretatif dan reflektif terhadap praktik pembinaan kinerja guru di lapangan.

Penelitian ini berlokasi di SMAN 4 Praya Kabupaten Lombok Tengah yang terletak di Jln. Tuan Guru Lopian Praya Lombok Tengah Telp (0370) 653335, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini menggunakan triangulasi data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian data dianalisis secara kualitatif (Sugiyono, 2018). Informan wawancara pada penelitian ini terdiri dari informan kunci yakni kepala sekolah dan informan pendukung yakni beberapa perwakilan dari dewan guru. Proses pemilihan informan pendukung dilakukan dengan teknik *snowballing sample*. Dimana informan pendukung diperoleh dari rekomendasi informan kunci.

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pembinaan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah SMAN 4 Praya terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas profesionalisme, kedisiplinan, serta kompetensi pedagogik guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Efektivitas ini terlihat dari hasil observasi dan evaluasi kinerja guru sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan pembinaan. Guru-guru yang aktif terlibat dalam program pembinaan, seperti *In House Training* (IHT), workshop, seminar, dan pendampingan secara individual maupun kelompok, menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek perencanaan pembelajaran, penguasaan materi ajar, serta kemampuan menerapkan pendekatan pembelajaran yang lebih kontekstual dan berpusat pada peserta didik.

Sebagai contoh konkret, salah satu IHT yang dilaksanakan di SMAN 4 Praya berjudul *Pelatihan Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi dan Workshop Wayang Sasak Kertas untuk Media Pembelajaran* (1–5 Agustus 2024), yang diselenggarakan oleh Tim Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Bahasa, Seni dan Budaya Universitas Negeri Yogyakarta, diikuti oleh seluruh guru. Selain itu, beberapa guru mengikuti pelatihan “Mendesain Rencana Pembelajaran dengan Gemini AI” yang diselenggarakan oleh Ditjen GTK bekerja sama dengan Google dan REFO pada 10–11 September 2024 di Jakarta. Kegiatan lainnya berupa seminar internal bertema *Aksi Nyata Penerapan Budaya Positif di Kelas* oleh Komunitas Belajar SMAN 4 Praya turut memperkaya proses pembinaan dengan mengangkat tema-tema seperti teori kontrol, motivasi, disiplin positif, dan penerapan segitiga restitusi. Kepala sekolah secara eksplisit menyatakan komitmennya terhadap program pembinaan melalui penyelenggaraan seminar, IHT, dan workshop dengan mendatangkan narasumber ke sekolah.

Pola pembinaan yang diterapkan di SMAN 4 Praya bersifat sistemik, menyatukan unsur supervisi, pelatihan, evaluasi, dan kolaborasi antarguru. Hal ini sejalan dengan gagasan Sholeh dan Efendi (2023) bahwa pembinaan guru harus didasarkan pada kebutuhan aktual serta dilaksanakan secara berkelanjutan, kolaboratif, dan reflektif. Peneliti menemukan bahwa pendekatan ini mampu membangun kesadaran profesional yang tinggi di kalangan guru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan diri. Guru tidak hanya meningkat dalam aspek pedagogik, tetapi juga dalam aspek sosial, kepribadian, dan profesional.

Lebih lanjut, penelitian ini mengonfirmasi pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan guru dan merancang program pembinaan yang sesuai. Afifah (2021) menegaskan bahwa kepala sekolah yang mampu mengenali kebutuhan profesional guru secara akurat akan lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Di SMAN 4 Praya, pendekatan yang digunakan bersifat fleksibel dan adaptif, menyesuaikan dengan karakteristik guru dan konteks lokal. Hal ini menjadi pembeda signifikan dibandingkan dengan pendekatan teknokratis yang cenderung kaku sebagaimana dikemukakan oleh Matangwar (2022).

Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan pembinaan guru tidak lepas dari pendekatan supervisi akademik kolaboratif yang diterapkan oleh kepala sekolah. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas, diskusi reflektif, dan bimbingan berkelanjutan yang memungkinkan guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka secara mandiri. Model supervisi ini memperkuat temuan Matangwar (2024), yang menunjukkan bahwa interaksi konstruktif antara kepala sekolah dan guru dalam proses pembinaan berdampak langsung terhadap peningkatan kemampuan menyusun RPP, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.

Selain supervisi, faktor pendukung lain yang berperan dalam efektivitas pembinaan adalah dukungan institusional. Dewi et al. (2024) menyatakan bahwa kebijakan yang mendukung dan ketersediaan sumber daya merupakan aspek penting yang mendorong keberhasilan program pengembangan profesional guru. Di SMAN 4 Praya, sarana dan prasarana yang memadai, budaya kolaboratif yang terbangun, serta dukungan dari pemerintah daerah menjadi faktor kunci dalam memperkuat implementasi pembinaan.

Kondisi iklim sekolah yang positif turut mendorong semangat guru untuk terlibat aktif dalam pengembangan diri. Boloo dan Baljinnyam (2023) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi dalam menciptakan atmosfer pembelajaran yang produktif. Hal ini

tercermin di SMAN 4 Praya melalui pelaksanaan pembinaan kelompok, diskusi rutin antarguru, serta sesi berbagi praktik baik antar tim mengajar. Praktik-praktik ini membangun kepercayaan diri guru, memperkuat kompetensi manajemen kelas, serta membuka ruang refleksi terhadap proses belajar mengajar.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pembinaan guru sangat erat kaitannya dengan pendekatan *instructional leadership*. Entong dan Aziz (2023) menunjukkan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan instruksional cenderung memiliki efikasi yang lebih tinggi. Di SMAN 4 Praya, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu memberikan arahan, dukungan emosional, dan sumber daya yang relevan bagi guru. Ini sejalan dengan temuan Awan et al. (2023) bahwa *instructional leadership* yang efektif dapat meningkatkan kompetensi fungsional guru melalui peningkatan sikap positif terhadap profesinya.

Dalam proses pembinaan, kepala sekolah juga bertindak sebagai penghubung antaraktor pendidikan, memastikan adanya keterlibatan semua pihak dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Menurut Soroño dan Quirap (2023), kepala sekolah yang berperan sebagai fasilitator, komunikator, dan penyedia sumber daya akan mampu membentuk lingkungan belajar yang kolaboratif dan dinamis. Di SMAN 4 Praya, peran ini tampak dalam upaya kepala sekolah membangun komunikasi terbuka dengan guru, menyerap aspirasi mereka, serta menyesuaikan program pembinaan dengan masukan yang diberikan.

Praktik ini diperkuat oleh temuan Thien et al. (2023) yang menyatakan bahwa efikasi kolektif guru meningkat secara signifikan ketika kepala sekolah mempraktikkan kepemimpinan instruksional berbasis kolaborasi. Kepala sekolah SMAN 4 Praya tidak hanya merancang program dari atas ke bawah (*top-down*), tetapi juga memberi ruang partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan evaluasi program, menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap mutu pendidikan di sekolah.

Namun demikian, efektivitas pembinaan guru tidak terlepas dari sejumlah tantangan yang dihadapi. Hambatan utama di SMAN 4 Praya antara lain adalah beban administratif yang tinggi, keterbatasan waktu guru karena tuntutan keluarga dan masyarakat, serta pelaksanaan pembinaan yang tidak selalu konsisten dari segi waktu. Temuan ini konsisten dengan penelitian Muyunda (2023), yang menyebutkan bahwa kurangnya waktu dan pelatihan yang memadai menjadi penghambat utama dalam pelaksanaan program pengembangan profesional guru.

Keterbatasan akses terhadap pelatihan eksternal juga menjadi kendala. Pacaña dan Pedriña (2024) menekankan bahwa keterbatasan materi dan pengalaman profesional dapat menurunkan semangat guru dalam mengikuti pelatihan. Ketika guru merasa bahwa pelatihan tidak relevan atau tidak berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka, maka efektivitasnya pun akan menurun. Selain itu, ketidakhadiran komunikasi yang kuat antara guru dan pihak manajemen dapat menyebabkan ketidaksesuaian persepsi terhadap tujuan pembinaan (Suhermanto et al., 2024).

Dari sisi psikologis, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan *burnout* menjadi hambatan signifikan dalam keberlanjutan pembinaan. Oli (2024) menyoroti pentingnya menangani isu kesehatan mental guru dalam program pengembangan profesional. Guru yang merasa stres dan jenuh akan cenderung pasif dalam kegiatan pembinaan, sehingga efektivitasnya tidak optimal. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk mengintegrasikan pendekatan kesejahteraan dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, kepala sekolah SMAN 4 Praya menerapkan berbagai strategi manajerial. Salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi guru melalui pendekatan personal dan emosional, pemberian kepercayaan dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran, serta pelibatan dalam pengambilan keputusan. Strategi ini sesuai dengan rekomendasi Sa'imah et al. (2023), yang menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan pendidikan dapat memperkuat rasa memiliki terhadap program yang dijalankan.

Selain itu, kepala sekolah juga mendorong kolaborasi melalui sistem mentoring antarguru dan pelatihan tim kecil. Ulla dan Poom-Valickis (2023) menegaskan bahwa sistem mentoring terbukti efektif



dalam mentransfer keterampilan dan membangun budaya belajar kolektif di sekolah. Dengan menciptakan jejaring kerja antarguru, kepala sekolah dapat mengatasi keterbatasan waktu dan beban administratif, sekaligus mempercepat proses pengembangan kompetensi melalui peer coaching.

Kepala sekolah juga aktif melakukan advokasi kepada pemangku kepentingan, termasuk dinas pendidikan, untuk memastikan keberlanjutan program pembinaan dan mendapatkan dukungan sumber daya yang dibutuhkan. Dengan demikian, pembinaan tidak hanya bergantung pada inisiatif internal, tetapi juga mendapat dukungan eksternal yang bersifat struktural dan finansial.

Penting pula dicatat bahwa kepala sekolah berupaya menyeimbangkan beban kerja guru melalui pembagian tugas yang adil, serta memfasilitasi mekanisme penyelesaian konflik internal dengan pendekatan restoratif. Praktik ini memungkinkan guru untuk fokus pada tugas inti mereka tanpa terganggu oleh beban tambahan yang tidak relevan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pola pembinaan guru di SMAN 4 Praya tidak hanya bergantung pada program yang disusun, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional, manajer organisasi, dan penggerak budaya kerja kolaboratif. Hal ini sejalan dengan temuan Romero (2024), yang menekankan bahwa kepemimpinan kolaboratif memperkuat efikasi guru dan rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan pembelajaran.

Pendekatan holistik dan berorientasi pada kesejahteraan serta pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, SMAN 4 Praya telah menunjukkan praktik baik yang dapat dijadikan rujukan oleh sekolah lain dalam meningkatkan kualitas pendidik. Transformational leadership yang diterapkan kepala sekolah juga berhasil menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi guru untuk terus berinovasi, sebagaimana disarankan oleh Andriadi dan Sulistiyo (2024).

Pola pembinaan yang diterapkan di SMAN 4 Praya dapat dikatakan sebagai model yang efektif dan adaptif dalam menjawab tantangan profesionalisme guru abad ke-21. Pembinaan yang terstruktur, berbasis kebutuhan, kolaboratif, dan berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan guru yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 4 Praya, dapat disimpulkan bahwa pola pembinaan kinerja guru di sekolah tersebut telah dilaksanakan secara sistematis dan efektif. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pembinaan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal (In House Training, workshop, dan seminar), supervisi kelas, pembinaan individu, serta pembinaan kelompok. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, dan kompetensi pedagogik guru secara signifikan. Efektivitas pembinaan juga didukung oleh sejumlah faktor seperti kesadaran kolektif seluruh warga sekolah, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan dari pemerintah daerah dan provinsi. Namun demikian, proses pembinaan tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti tingginya beban administratif guru, ketidakpastian jadwal pembinaan, serta tuntutan eksternal dari keluarga dan masyarakat. Kepala sekolah menyikapi hambatan tersebut dengan memberikan motivasi, membagi tanggung jawab secara kolaboratif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Secara keseluruhan, keberhasilan pembinaan di SMAN 4 Praya terletak pada kepemimpinan yang reflektif dan partisipatif serta adanya kultur sekolah yang kondusif untuk pengembangan kapasitas guru secara berkelanjutan.

## REKOMENDASI

Sejalan dengan temuan penelitian ini, direkomendasikan agar kepala sekolah terus memperkuat pola pembinaan kinerja guru yang berbasis pada kebutuhan nyata dan kontekstual. Budaya kolaboratif, reflektif, dan inovatif perlu dijaga dan ditumbuhkan melalui forum-forum ilmiah, supervisi yang berkualitas, serta pelatihan yang relevan dengan tantangan pendidikan masa kini. Para guru juga diharapkan lebih proaktif dan terbuka terhadap program pengembangan diri, baik yang bersifat internal maupun eksternal sekolah. Dinas pendidikan daerah dan provinsi hendaknya memberikan dukungan yang lebih konkret,

baik dalam bentuk kebijakan, sumber daya, maupun penguatan kapasitas kelembagaan sekolah. Selain itu, beban administratif guru perlu dikelola secara lebih efisien agar tidak mengganggu partisipasi mereka dalam pembinaan. Evaluasi berkala terhadap efektivitas program pembinaan juga penting dilakukan dengan pendekatan berbasis data dan umpan balik dari guru. Terakhir, pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembinaan perlu diperluas, termasuk melalui pelatihan daring dan digitalisasi supervisi, untuk memastikan bahwa pembinaan guru dapat terus berjalan secara optimal dan berkelanjutan di tengah dinamika pendidikan abad ke-21..

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. (2021). *Efektivitas supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesional guru di SMA Negeri Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://repository.uny.ac.id/61030/>
- Aini, N., Asrin, A., & Setiadi, D. (2023). Human resources development viewed from planning aspects at the motor school of SMA Negeri 1 Masbagik East Lombok, Indonesia. *Path of Science*.
- Andriadi, D., & Sulistiyo, U. (2024). The influence of transformational and instructional leadership styles of school's principals on teacher's performance, motivation, job satisfaction and student achievement in primary and secondary schools. *PIJED*, 3(2), 536–548. <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.335>
- Awan, R., Shahzadi, U., & Parveen, A. (2023). Effect of school heads' instructional leadership practices on teachers' functional competencies: The mediation of teachers' attitude toward teaching. *Pakistan Languages and Humanities Review*, 7(IV). [https://doi.org/10.47205/plhr.2023\(7-iv\)11](https://doi.org/10.47205/plhr.2023(7-iv)11)
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2009). *Handbook of qualitative research* (Terj. Baidhowi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Entong, Z., & Aziz, N. (2023). The relationship between principals' instructional leadership and teachers' efficacy in Xuzhou, China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i10/19065>
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kilag, O., & Sasan, J. (2023). Unpacking the role of instructional leadership in teacher professional development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1), 63–73. <https://doi.org/10.31098/aqr.v1i1.1380>
- Matangwar, M. (2022). Model pembinaan kinerja guru berbasis regulasi dan teknokratis. *EduFalah Journal*, 1(1), 45–60.
- Matangwar, M. (2024). Peningkatan kompetensi guru melalui supervisi akademik secara kolaboratif. *EduFalah Journal*, 1(2), 123–131.
- Mulyasa, E. (2013). *Kurikulum dan pembelajaran: Kompetensi guru dan implementasi kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, T. (2020). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan*. Universitas Negeri Medan. <https://digilib.unimed.ac.id/41972/>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Purwanto, N. (2011). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, R. (2018). *Peran kepala sekolah dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://repository.uny.ac.id/61030/>
- Ramadhani, R. (2023). *Pola pembinaan kinerja guru melalui pendekatan kolaboratif di sekolah menengah atas*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Risdianto, R., & Fahrudin, F. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri Uma Buntar Kabupaten Sumbawa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1), 170–175. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4102>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson.
- Romero, M. (2024). Shared instructional leadership of school administrators: Its relationship to teachers' self-efficacy. *Journal of Management Studies and Development*, 3(1), 29–41. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v3i01.521>

- Sagala, S. (2010). *Konsep dan makna pembelajaran: Untuk membantu memecahkan problematika belajar dan mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2006). *Total quality management in education* (3rd ed.). London: Routledge.
- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Politik*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.61476/167tvq21>
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan Islam: Meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan dan Pendidikan*, 5(2), 104–126.
- Soroño, C., & Quirap, E. (2023). School heads' instructional leadership and teachers' performance. *International Journal of Research Publications*, 125(1). <https://doi.org/10.47119/ijrp1001251520234916>
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhermanto, H., Putra, R., & Fathoni, A. (2024). Strengthening communication for school effectiveness: A strategic approach in Indonesian education management. *Journal of Educational Policy and Leadership*, 5(1), 25–37.
- Suwandi, S. (2015). *Manajemen pembinaan guru di sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Thien, L. M., Darmawan, I. G. N., & Adams, D. (2023). (Re)investigating the pathways between instructional leadership, collective teacher efficacy, and teacher commitment: A multilevel analysis. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 830–845. <https://doi.org/10.1108/ijem-12-2022-0516>
- Ulla, M. B., & Poom-Valickis, K. (2023). Peer coaching and mentoring: Building teacher capacity and professional development through collaboration. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(2), 156–174. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2022-0078>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.