



Strategi Pembinaan oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sungai Kitano 1

Khairunnisa^{1*}, Fitriyadi Ramadhan², Trisna³, Arisandi Tiya Rini⁴, Yuliansyah⁵, Ahmad Suriansyah⁶, Ratna Purwanti⁷

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan Brigjen H. Hasan Basri, Kayu Tangi, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia 70123.

Email Korespondensi: 2520111320026@mhs.ulm.ac.id

Abstrak

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar, namun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala. Hasil observasi awal dan wawancara menunjukkan keterbatasan inovasi pembelajaran, tingginya beban administrasi, serta beragamnya kesiapan guru dalam menerapkan pembelajaran aktif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sungai Kitano 1 serta perannya dalam mendukung penjaminan mutu kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi terhadap kepala sekolah dan guru yang terlibat langsung dalam kegiatan pembinaan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana dengan teknik triangulasi untuk menjaga keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi pembinaan yang terencana, partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan melalui supervisi akademik kolaboratif, mentoring, *coaching*, serta komunitas belajar guru. Strategi ini berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta meningkatkan motivasi dan keterbukaan guru terhadap refleksi praktik mengajar. Selain itu, pembinaan yang konsisten mendukung terbentuknya mekanisme penjaminan mutu kinerja guru melalui monitoring, evaluasi reflektif, dan tindak lanjut pembinaan.

Kata kunci: Strategi Pembinaan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Supervisi Akademik; Penjaminan Mutu.

Coaching Strategy by the Principal to Improve Teacher Performance at SDN Sungai Kitano 1

Abstract

Teacher performance is a crucial element in improving the quality of learning in elementary schools; however, in practice, it still faces various challenges. Initial observations and interviews revealed limited innovation in learning practices, a high administrative workload, and varying levels of teacher readiness in implementing active learning. This study aims to describe the coaching strategies implemented by the school principal to improve teacher performance at SDN Sungai Kitano 1 and their role in supporting the quality assurance of teacher performance. This research employs a qualitative approach using a case study design. Data were collected through semi-structured interviews, observations, and documentation studies involving the school principal and teachers directly engaged in coaching activities. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, with triangulation techniques applied to ensure data validity. The findings indicate that the principal implemented planned, participatory, reflective, and sustainable coaching strategies through collaborative academic supervision, mentoring, coaching, and teacher learning communities. These strategies positively impacted teacher performance in lesson planning, implementation, and evaluation, while also increasing teacher motivation and openness to reflecting on teaching practices. Furthermore, consistent coaching supported the establishment of teacher performance quality assurance mechanisms through monitoring, reflective evaluation, and follow-up coaching actions.

Keywords: *Coaching Strategy; Principal Leadership; Teacher Performance; Academic Supervision; Quality Assurance.*

How to Cite: Khairunnisa, K., Ramadhan, F., Trisna, T., Rini, A. T., Yuliansyah, Y., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Strategi Pembinaan oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sungai Kitano 1. *Empiricism Journal*, 6(4), 2366-2375. <https://doi.org/10.36312/awhm7m92>



<https://doi.org/10.36312/awhm7m92>

Copyright© 2025, Khairunnisa et al.
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif serta meningkatkan kualitas Pendidikan (Buchari, 2018). Kinerja guru yang baik secara langsung berdampak pada hasil belajar siswa serta penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru (Efendy & Sholeh, 2023). Oleh karena itu, mutu pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya di sekolah. Kinerja guru tidak hanya tercermin dari kemampuan mengajar di kelas, tetapi juga dari tanggung jawab profesional, komitmen kerja, serta partisipasi aktif dalam pengembangan mutu sekolah secara berkelanjutan. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya inovasi pembelajaran, keterbatasan penguasaan strategi pembelajaran aktif, serta lemahnya budaya refleksi profesional.

Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran merupakan tugas bersama antara guru dan kepala sekolah (Khasanah, 2019). Tanpa kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sulit untuk meningkatkan pendidikan atau mencapai standar nasional (Kollo et al., 2024). Kepala sekolah berperan sebagai fungsi pemberi semangat dan pengaruh dalam suatu organisasi pendidikan, serta sebagai teladan bagi para pendidik (Musdiani, 2018). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dinilai berhasil apabila dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah (Soebagio, 2013:160, dalam Mardhatillah et al., 2019).

Strategi pembinaan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui penerapan strategi yang tepat sehingga memungkinkan peningkatan profesionalisme mereka dalam proses pembelajaran serta dapat mengarahkan guru-guru untuk menjadi lebih profesional dan efektif dalam mengajar di kelas (Kaslin dan Rumisa, 2021). Pembinaan guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam proses belajar mengajar, yang menjadi faktor kunci dalam menciptakan mutu pendidikan yang efektif (Mukhibat, Fitri, dan Hartati, 2018).

Kondisi tersebut juga ditemukan di SDN Sungai Kitano 1. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, masih dijumpai sejumlah tantangan dalam kinerja guru, antara lain keterbatasan inovasi pembelajaran, beban administrasi yang tinggi, serta variasi kesiapan guru dalam mengimplementasikan model pembelajaran aktif. Beberapa guru mengungkapkan bahwa keterbatasan sarana tertentu dan manajemen waktu menjadi kendala dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada siswa. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun proses pembelajaran berjalan, efektivitasnya masih memerlukan penguatan melalui pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

SDN Sungai Kitano 1 merupakan sekolah dasar yang secara aktif berupaya meningkatkan kinerja guru melalui peran strategis kepala sekolah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah merancang pembinaan guru berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi, hasil supervisi akademik, serta target mutu sekolah yang terintegrasi dalam program tahunan dan semesteran. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai role model yang memberikan teladan langsung, membangun komunikasi dialogis, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif ini terbukti mampu menumbuhkan motivasi, rasa tanggung jawab, serta budaya kerja profesional di kalangan guru.

Pembinaan guru di SDN Sungai Kitano 1 dilaksanakan melalui supervisi akademik, coaching dan mentoring, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Supervisi dilakukan melalui tahapan pra-observasi, observasi kelas, dan pasca-observasi dengan pendekatan reflektif dan kolaboratif. Guru merasakan bahwa pembinaan yang dilakukan bersifat membangun, memberikan umpan balik berbasis data, serta membantu mereka menemukan solusi atas permasalahan pembelajaran di kelas. Dampak positif pembinaan tersebut terlihat pada meningkatnya variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, serta keterlibatan siswa dalam proses belajar.

Pembinaan guru dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dengan membina guru menggunakan teori humanisme teosentrism, konstruktivisme, dan kurikulum yang

meliputi pengembangan kepribadian, keterampilan, kualitas, dan kompetensi guru dengan materi yang dinamis untuk membangun profesionalisme dalam mengajar (Sarnoto dan Fadjar, 2022). Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kepala sekolah masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan waktu, motivasi awal guru saat supervisi, serta adaptasi terhadap perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran yang terus berubah. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas strategi pembinaan perlu dikaji lebih mendalam agar benar-benar mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat gap penelitian antara konsep ideal strategi pembinaan kepala sekolah yang banyak dibahas dalam kajian teoritis dengan praktik nyata pembinaan guru di sekolah dasar, khususnya dalam konteks sekolah negeri di daerah. Penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru secara umum, namun belum secara spesifik menggambarkan strategi pembinaan kepala sekolah, bentuk implementasinya, serta kontribusinya terhadap penjaminan mutu kinerja guru di tingkat satuan pendidikan dasar.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara komprehensif strategi pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sungai Kitano 1. Fokus penelitian tidak hanya pada bentuk pembinaan yang dilakukan, tetapi juga pada strategi kepala sekolah dalam memastikan keberlanjutan penjaminan mutu kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah. Pendekatan ini dipilih untuk menggali proses, makna, serta dinamika pembinaan guru yang berlangsung secara alami dan kontekstual di satuan pendidikan yang diteliti, sehingga fenomena yang dikaji dapat dipahami secara komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian (Fadli, 2021). Pendekatan kualitatif studi kasus dipandang relevan karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam praktik pembinaan kepala sekolah dalam konteks nyata, termasuk interaksi antar pelaku, kebijakan internal sekolah, serta dinamika pembelajaran yang berkembang. Fokus pada satu kasus, yaitu SDN Sungai Kitano 1, dipilih karena sekolah tersebut memiliki karakteristik unik dalam pelaksanaan pembinaan guru yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, sehingga dapat memberikan gambaran empiris yang kaya dan mendalam mengenai strategi pembinaan kepala sekolah.

Penelitian dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2025 dan bertempat di SDN SungaiKitano 1. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut secara aktif melaksanakan berbagai program pembinaan guru sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran. Selain itu, sekolah ini memiliki komitmen kepemimpinan yang kuat dalam pelaksanaan supervisi akademik, coaching, dan mentoring, sehingga relevan untuk dijadikan lokasi penelitian. Penentuan waktu dan tempat penelitian dilakukan secara sadar untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan kondisi aktual di lapangan.

Target penelitian ini adalah strategi pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru-guru SDN Sungai Kitano 1 yang terlibat langsung dalam kegiatan pembinaan. Kepala sekolah dipilih sebagai subjek utama karena memiliki peran sentral dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembinaan guru. Sementara itu, guru dipilih sebagai subjek pendukung karena berperan sebagai pelaksana pembelajaran sekaligus penerima langsung program pembinaan. Penentuan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pemilihan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan pembinaan, pengalaman mengajar, serta pemahaman terhadap strategi pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Tahap awal meliputi persiapan penelitian, seperti penyusunan instrumen penelitian, pengurusan perizinan, serta penentuan subjek penelitian. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data

yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Tahap akhir adalah analisis data dan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh untuk menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi pembinaan guru, sekaligus memberikan ruang bagi informan untuk mengemukakan pengalaman dan pandangan mereka secara bebas namun tetap terarah. Instrumen wawancara disusun berdasarkan indikator pembinaan guru dan kinerja guru, sehingga memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas pembinaan, proses supervisi akademik, serta perilaku kinerja guru dalam pembelajaran. Lembar observasi disusun secara sistematis untuk mencatat aspek-aspek penting yang berkaitan dengan strategi pembinaan dan praktik pembelajaran. Studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data hasil wawancara dan observasi melalui analisis dokumen seperti program pembinaan, perangkat pembelajaran, hasil supervisi, dan dokumen penjaminan mutu sekolah.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui penerapan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu kepala sekolah dan guru, serta melalui berbagai teknik pengumpulan data, yakni wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Selain itu, triangulasi waktu juga diterapkan dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda selama periode penelitian. Melalui triangulasi tersebut, peneliti dapat memeriksa konsistensi data, mengurangi bias subjektivitas, serta meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014: 12-14) yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan diseleksi dan difokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan strategi pembinaan dan kinerja guru, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif. Selanjutnya, data dimaknai secara mendalam untuk menjelaskan keterkaitannya dengan permasalahan dan tujuan penelitian, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai strategi pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pembinaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Sungai Kitano 1 menerapkan strategi pembinaan guru secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Temuan ini didukung oleh data wawancara dan observasi yang menunjukkan adanya tahapan pembinaan yang jelas, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru serta kondisi sekolah.

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah melakukan analisis kebutuhan pembinaan berdasarkan hasil supervisi sebelumnya, evaluasi perangkat pembelajaran, hasil belajar peserta didik, serta masukan langsung dari guru melalui diskusi formal maupun informal. Kepala sekolah menyampaikan bahwa strategi pembinaan dirancang setelah “mengenali karakteristik sekolah, menemukan kekuatan dan kelemahan sekolah, serta menganalisis kebutuhan kompetensi guru berdasarkan hasil supervisi dan evaluasi pembelajaran”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perencanaan pembinaan tidak dilakukan secara sepihak, melainkan berbasis data dan melibatkan guru sebagai subjek utama pembinaan.

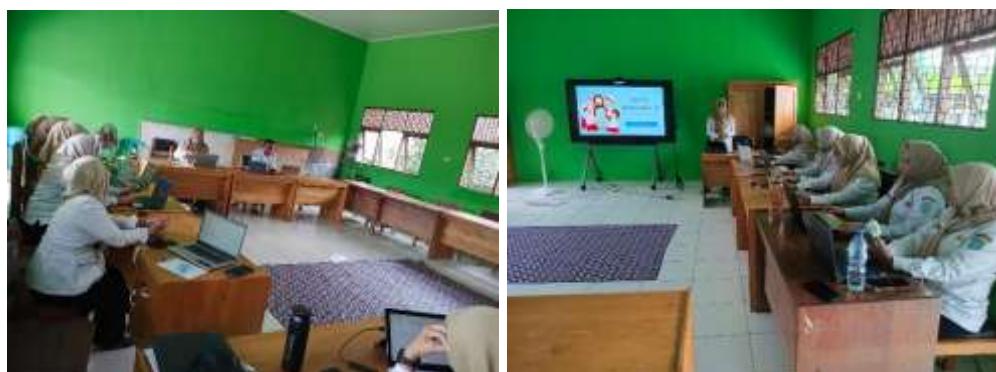
Hasil wawancara dengan guru menguatkan temuan tersebut. Guru menyatakan bahwa mereka dilibatkan dalam penyusunan program pembinaan dan pengambilan keputusan, sehingga merasa memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan program. Pembinaan guru dilakukan secara internal dengan fokus pada saling memberikan koreksi dan perbaikan antarguru. Proses ini memperhatikan kekurangan individu sehingga memungkinkan pengembangan kolektif yang berkelanjutan, mendorong pertumbuhan profesionalisme, dan meningkatkan mutu pengajaran di sekolah (Andika, 2018). Fakta ini menjelaskan mengapa guru menunjukkan sikap lebih terbuka dan kooperatif terhadap program pembinaan yang dijalankan.

Kondisi tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan partisipatif yang menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan agar tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab profesional. Menurut Burhanuddin (Syamsuri, 2014), kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin yang dipercaya. Melalui kepercayaan dan kredibilitas yang dimilikinya, pemimpin mampu memotivasi orang-orang dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas pengambilan keputusan (Ali & Ramdani, 2016). Temuan penelitian ini memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam perencanaan pembinaan berkontribusi pada meningkatnya penerimaan dan efektivitas program pembinaan.

Pelaksanaan pembinaan guru dilakukan melalui supervisi akademik dengan pendekatan kolaboratif dan reflektif. Berbagai studi telah menegaskan pentingnya peran supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Wiyono et al. (2025) menunjukkan bahwa kinerja guru dapat meningkat apabila supervisi kepala sekolah dilaksanakan secara terencana dan melibatkan partisipasi guru. Selanjutnya, Amiwiati dan Al-Fatih (2025) mengungkapkan bahwa keberhasilan supervisi akademik kepala madrasah sangat ditentukan oleh komunikasi interpersonal yang efektif serta bimbingan yang dilakukan secara berkelanjutan. Sementara itu, Wardani et al. (2022) menemukan bahwa supervisi akademik bersama kompetensi pedagogik kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah negeri. Data observasi menunjukkan bahwa supervisi diawali dengan kegiatan pra-observasi berupa diskusi kesiapan pembelajaran, dilanjutkan dengan observasi kelas, dan diakhiri dengan pasca-observasi dalam bentuk diskusi reflektif. Kepala sekolah menempatkan supervisi sebagai sarana pendampingan, bukan penilaian yang bersifat menghakimi. Hal ini tercermin dari pernyataan guru yang menyebutkan bahwa supervisi “tidak terasa seperti pemeriksaan, tetapi sebagai kesempatan untuk berdiskusi dan memperbaiki pembelajaran”.

Sejalan dengan penelitian Susiloningsih & Munadi, (2023), kepala sekolah hadir bukan sebagai pengawas yang mencari kesalahan, melainkan sebagai pembina yang mendampingi guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Hal ini menjelaskan mengapa guru merasa nyaman saat disupervisi dan tidak menunjukkan resistensi. Guru memaknai supervisi sebagai proses belajar bersama yang membantu mereka memperbaiki praktik pembelajaran secara nyata. Dalam penelitian Wiyono et al. (2025) guru juga mengatakan tidak lagi memandang supervisi sebagai bentuk kontrol atau pengawasan semata, melainkan sebagai proses pendampingan profesional.

Temuan ini relevan dengan teori supervisi akademik yang menekankan pentingnya dialog profesional dan refleksi dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi yang bersifat dialogis memungkinkan guru mengenali kekuatan dan kelemahan pembelajaran mereka berdasarkan data nyata di kelas, bukan asumsi. Oleh karena itu, perubahan perilaku mengajar guru, seperti meningkatnya variasi metode pembelajaran, penggunaan media kontekstual, serta penerapan pembelajaran berbasis proyek, dapat dipahami sebagai dampak dari supervisi yang bersifat mendampingi.



Gambar 1. Kegiatan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Selain supervisi akademik, pembinaan juga dilaksanakan melalui mentoring, *coaching*, serta komunitas belajar guru internal sekolah. Data wawancara menunjukkan bahwa guru secara rutin terlibat dalam diskusi praktik baik, berbagi pengalaman, dan saling memberi dukungan melalui komunitas belajar. Salah satu guru menyampaikan bahwa kegiatan komunitas belajar membantu mereka “saling berbagi metode mengajar dan solusi atas kesulitan di kelas”. Fakta ini menjelaskan mengapa peningkatan kinerja guru tidak hanya terjadi secara individual, tetapi juga secara kolektif.

Pembinaan melalui komunitas belajar guru mencerminkan prinsip pembelajaran profesional berkelanjutan (*continuous professional development*). Guru tidak hanya mengandalkan pelatihan formal, tetapi juga belajar dari pengalaman dan refleksi bersama. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih efektif ketika didukung oleh budaya belajar kolaboratif di sekolah.

Dampak Strategi Pembinaan terhadap Kinerja Guru

Strategi pembinaan kepala sekolah berdampak pada peningkatan kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Data dokumentasi menunjukkan adanya perbaikan kualitas perangkat pembelajaran, seperti modul ajar dan perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis dan kontekstual. Guru juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik.

Guru mengungkapkan bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mengajar. Guru merasa dihargai karena diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, mencoba inovasi pembelajaran, serta mendapatkan umpan balik yang jelas dan aplikatif. Sejalan dengan penelitian oleh Kasem (2024) komunikasi yang efektif turut menciptakan jalur interaksi yang terbuka sehingga guru dan kepala sekolah dapat berdialog serta saling berbagi pemahaman ketika menghadapi permasalahan yang belum terselesaikan. Fakta ini menjelaskan mengapa guru lebih berani menerapkan metode pembelajaran aktif, seperti diskusi kelompok dan pembelajaran berbasis proyek.

Peningkatan motivasi guru dapat dipahami melalui teori motivasi kerja yang menekankan pentingnya penghargaan, dukungan, dan pengakuan terhadap usaha individu. Pembinaan yang bersifat suportif dan humanis mendorong guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya tanpa tekanan berlebihan, sehingga perubahan kinerja yang terjadi bersifat lebih berkelanjutan. Gusli (2024) mengemukakan pemberian pelatihan secara berkesinambungan kepada guru menjadi hal yang sangat penting dengan disertai pemahaman bahwa guru merupakan sumber daya bernilai yang membutuhkan perhatian, penghargaan, serta pengakuan profesional. Upaya membentuk guru yang profesional tidak cukup hanya melalui peningkatan keterampilan lewat pelatihan atau pendidikan lanjutan semata.

Strategi Pembinaan Kepala Sekolah dalam Penjaminan Mutu Kinerja Guru

Strategi pembinaan kepala sekolah di SDN Sungai Kitano 1 tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja guru secara individual, tetapi juga diarahkan sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu kinerja guru secara berkelanjutan. Penjaminan mutu dipahami sebagai proses sistematis yang memastikan kinerja guru berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dan terus mengalami perbaikan dari waktu ke waktu. Di Indonesia, sistem penjaminan mutu pendidikan telah diatur secara sistematis melalui kebijakan nasional, salah satunya adalah Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Kebijakan ini mengamanatkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) secara berkelanjutan sebagai bentuk tanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Aman et al., 2025).

Data lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan penjaminan mutu melalui siklus monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembinaan. Monitoring dilakukan melalui supervisi kelas berulang, pengecekan perangkat pembelajaran, serta pengamatan konsistensi pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hal ini menjelaskan bahwa penjaminan mutu tidak bersifat administratif semata, melainkan berfokus pada proses pembelajaran yang nyata. Guru memahami bahwa setiap kegiatan monitoring bertujuan untuk memastikan

mutu pembelajaran tetap terjaga, bukan sebagai bentuk kontrol yang menekan. Karena itulah guru menunjukkan sikap kooperatif dan keterbukaan terhadap evaluasi yang dilakukan kepala sekolah.

Selain monitoring, evaluasi kinerja guru dilakukan secara reflektif melalui diskusi pasca-supervisi dan forum komunitas belajar guru. Guru dilibatkan dalam menganalisis hasil evaluasi pembelajaran mereka sendiri, sehingga muncul kesadaran internal untuk melakukan perbaikan. Guru tersebut bisa disebut sedang melalukan *Self-Assesment* seperti yang di kemukakan oleh Putri et al. (2023) bahwa konsep *Self-Assessment* memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan refleksi secara internal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pemahaman diri serta kesadaran terhadap potensi dan kelemahan yang dimiliki. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa penjaminan mutu akan lebih efektif ketika guru diposisikan sebagai subjek evaluasi, bukan objek penilaian.

Penjaminan mutu kinerja guru juga diwujudkan melalui tindak lanjut yang jelas dan terarah. Kepala sekolah melanjutkan hasil evaluasi dengan pembinaan lanjutan berupa pendampingan individual, pelatihan internal, serta penguatan komunitas belajar guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru bersifat bertahap namun konsisten. Guru mendapatkan dukungan nyata untuk memperbaiki kelemahan yang ditemukan selama evaluasi.

Lebih lanjut, kepala sekolah membangun budaya mutu melalui komunikasi terbuka, keteladanan, dan konsistensi dalam penerapan standar kinerja guru. Kurniasih dan Prasetyo (2024) menekankan bahwa penerapan budaya mutu di tingkat kelas menuntut guru yang mampu melakukan refleksi, bersikap terbuka terhadap perubahan, serta memiliki dorongan untuk terus mengembangkan profesionalismenya. Oleh karena itu, keberadaan pelatihan berkelanjutan dan komunitas belajar guru menjadi sangat penting guna mempertahankan semangat peningkatan mutu. Data observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah menekankan pentingnya disiplin administrasi pembelajaran, tanggung jawab profesional, dan refleksi diri sebagai bagian dari budaya kerja sekolah. Fakta ini menjelaskan mengapa penjaminan mutu tidak dipersepsikan sebagai program sesaat, tetapi menjadi kebiasaan kerja bersama.

Dengan demikian, strategi pembinaan kepala sekolah dalam penjaminan mutu kinerja guru di SDN Sungai Kitano 1 berlangsung melalui mekanisme monitoring yang berkelanjutan, evaluasi reflektif yang partisipatif, serta tindak lanjut pembinaan yang nyata. Strategi ini menjelaskan mengapa peningkatan kinerja guru tidak bersifat sementara, melainkan menjadi bagian dari proses peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Aziz, Irwan & Nurmala (2025) menyatakan bahwa *continuous improvement* tidak hanya dipahami sebagai program atau kegiatan sementara, melainkan sebagai bagian dari budaya organisasi. Konsep ini bertujuan mendorong perbaikan yang berkelanjutan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, lebih efisien, dan memiliki daya saing yang lebih tinggi.

Tantangan dalam Pelaksanaan Pembinaan dan Upaya Mengatasinya

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa tantangan dalam pelaksanaan pembinaan, antara lain keterbatasan waktu, beban administrasi guru, serta perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan. Data wawancara menunjukkan bahwa sebagian guru masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan tuntutan pembelajaran yang lebih inovatif. Hal ini juga terjadi dalam penelitian Supriyanto & Yamin (2025) yang menyatakan bahwa manajemen waktu dan beban kerja guru menjadi kendala dalam penerapan inovasi digital karena penggunaan teknologi memerlukan persiapan yang cukup lama, sementara guru harus membagi waktu antara tugas administratif dan kegiatan mengajar, sehingga efektivitas implementasinya di SDN Gapit menjadi berkurang. Menurut Mulyasa (2013), guru di era digital dituntut untuk memiliki manajemen waktu dan kemandirian profesional agar mampu menyeimbangkan tanggung jawab administratif dan pedagogis.

Kepala sekolah mengatasi tantangan tersebut dengan pendekatan empatik dan bertahap, seperti menetapkan target yang realistik, memberikan pendampingan intensif, serta memfasilitasi kerja sama antar guru. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam memberdayakan sumber daya manusia, termasuk guru, untuk mencapai tujuan pendidikan, karena kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan institusi Pendidikan (Indah, Istian & Deriwanto, 2025). Fakta ini menjelaskan

mengapa tantangan yang ada tidak menghambat keberlangsungan program pembinaan, melainkan justru memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini menunjukkan bahwa strategi pembinaan kepala sekolah yang bersifat partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja guru serta mendukung penjaminan mutu pembelajaran di sekolah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan pembinaan guru sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola proses pembinaan secara manusiawi dan kontekstual.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi pembinaan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDN Sungai Kitano 1 dilaksanakan secara terencana, partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan. Strategi tersebut diwujudkan melalui supervisi akademik kolaboratif, mentoring, coaching, serta penguatan komunitas belajar guru yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi nyata guru di sekolah. Proses pembinaan tidak bersifat instruktif atau menghakimi, melainkan menempatkan guru sebagai mitra dalam pengembangan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pembinaan tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru menunjukkan perbaikan dalam kualitas perangkat pembelajaran, variasi metode mengajar, serta keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, pembinaan yang dilakukan secara humanis dan dialogis mendorong meningkatnya motivasi, rasa percaya diri, dan keterbukaan guru terhadap refleksi serta perbaikan praktik pembelajaran.

Strategi pembinaan kepala sekolah juga berperan dalam mendukung penjaminan mutu kinerja guru melalui mekanisme monitoring, evaluasi reflektif, dan tindak lanjut pembinaan yang berkelanjutan. Penjaminan mutu tidak dipahami sebagai kegiatan administratif semata, tetapi sebagai proses pembiasaan kerja profesional yang melibatkan guru secara aktif. Meskipun masih dijumpai beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu dan beban administrasi, kepala sekolah mengatasinya dengan pendekatan empatik dan bertahap sehingga pelaksanaan pembinaan tetap berjalan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pembinaan kepala sekolah di SDN Sungai Kitano 1 menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja guru dan penjaminan mutu pembelajaran di tingkat sekolah dasar sesuai dengan konteks dan kondisi sekolah yang diteliti.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sungai Kitano 1, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan. Pertama, kepala sekolah disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan strategi pembinaan yang bersifat partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan melalui supervisi akademik kolaboratif, mentoring, coaching, serta penguatan komunitas belajar guru. Strategi ini perlu direncanakan secara lebih sistematis dan terjadwal agar pembinaan dapat berjalan optimal dan konsisten.

Kedua, guru diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan aktif dalam setiap kegiatan pembinaan dengan menjadikan proses supervisi dan evaluasi sebagai sarana refleksi profesional untuk memperbaiki praktik pembelajaran. Guru juga disarankan untuk terus mengembangkan inovasi pembelajaran serta memanfaatkan komunitas belajar sebagai ruang berbagi praktik baik dan pemecahan masalah pembelajaran.

Ketiga, bagi pengawas sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru yang menekankan pendekatan humanis dan berbasis kebutuhan nyata guru di sekolah. Dukungan kebijakan dan fasilitasi program pengembangan profesional guru yang berkelanjutan perlu diperkuat agar peningkatan kinerja guru dapat berjalan secara merata.

Keempat, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji strategi pembinaan kepala sekolah dengan pendekatan dan metode yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif atau mixed methods, serta melibatkan lebih banyak sekolah sebagai subjek penelitian. Hal

ini bertujuan untuk memperoleh generalisasi temuan yang lebih luas dan memperkaya kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Kepala SDN Sungai Kitano 1 yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru SDN Sungai Kitano 1 yang telah berpartisipasi secara aktif, bersikap terbuka, dan kooperatif dalam memberikan data serta informasi yang sangat berharga selama proses penelitian berlangsung.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat atas dukungan akademik, arahan, dan fasilitas yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Secara khusus, penulis mengapresiasi para dosen pembimbing dan dosen pengampu yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta kritik konstruktif dalam proses penyusunan dan penyempurnaan artikel ini.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses pengumpulan data, analisis, hingga penulisan artikel ini. Dukungan, kerja sama, dan kontribusi dari berbagai pihak tersebut sangat berarti dalam terselesaikannya penelitian dan penulisan artikel ilmiah ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan mutu pendidikan, khususnya dalam peningkatan kinerja guru melalui strategi pembinaan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. M., & Ramdani, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 298–784.
- Aman, A., Yulianti, N., Handayani, W., & Nazar, M. (2025). Analisis Dampak Implementasi Standar Penjaminan Mutu Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Bina Insan Rabbani: *An Analysis Of The Impact Of The Implementation Of Quality Assurance Standards On Improving The Quality Of Education In The Integrated Madrasah Ibtidaiyah Bina Insan Rabbani. Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 506-521.
- Amiati, W., & Al-Fatih, M. (2025). Supervisi Akademik dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di MTsN 6 Jombang. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 693–702.
- Aziz, N., Irwan, I., & Nurmala, N. (2025). Implementasi Continuous Improvement untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dan Mutu Pendidikan di SLB Saasih. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2(1), 19-28.
- Buchari, A., & Agustini. (2018). Peran guru dalam pengelolaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Gusli, R. A. (2024). Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 102-114.
- Indah Rahayu, P. T., Istan, M., & Deriwanto, D. (2025). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Luar Biasa Kabupaten Rejang Lebong (*Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup*).
- Kasem, M. R. (2024). Analisi Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kepala Sekolah Dalm Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 2 Flores Timur (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang*).

- Kaslin, A., & Rumisa, S. (2021). Strategi kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 6(2), 1–14.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). *The implementation of principals' academic supervision in improving teachers' professionalism in the state primary schools. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kollo, N., Pawartani, T., Maisyaroh, M., & Kusumaningrum, S. R. (2024). Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2208–2214.
- Kurniasih, E., & Prasetyo, H. (2024). Profesionalisme guru dalam menciptakan budaya mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(1), 27–39.
- Mardhatillah, M., Musdiani, M., & Khausr. (2019). Analysis the role of headmaster in applying quality of education in primary school Kabupaten Aceh Barat. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(3), 19–27.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldana, J., & Rohidi, T. R. (1996). Analisis data. Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah (hlm. 61).
- Mukhibat, M., Fitri, N. F., & Hartati, A. S. (2018). Pendampingan implementasi Kurikulum 2013 untuk peningkatan mutu pembelajaran guru-guru (POKJA RA) Poncol di Magetan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani (JPMM)*, 2(1), 83–101.
- Mulyasa, E. (2013). Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musdiani, M. (2018). The influence of problem-based learning model on learning IPS. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 267–276.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods) (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023). Strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di MTs Negeri 1 Karanganyar. *Academy of Education Journal*, 14(2), 186–211.
- Wardani, I. K., Ibrahim, M. M., Baharuddin, B., & Rahman, D. (2022). Supervisi Akademik Dan Kompetensi Pedagogik Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 17(1), 50–61.
- Wiyono, W., Fitihatussiriyah, F., Hafidz, A., & Al Mahfuz, A. M. (2025). Efektivitas manajemen supervisi akademik kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMP. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 679–686.