

Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 Kabupaten Tuban

Tutik Wahyuni¹, Ahmad Thohirin², Suyitno³

Magister Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Gresik, Indonesia

wahyunitutik1973@gmail.com¹

Abstrak

Kata Kunci:
Kepemimpinan
Karismatik, Kinerja
Guru, Kepala
Sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan karismatik. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, yang mengandalkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual. Motivasi inspirasional dilakukan dengan memberikan bimbingan visioner dan saling berbagi ilmu di antara guru, sementara fasilitas seperti pelatihan profesional dan pengawasan rutin juga disediakan. Selain itu, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala membantu memastikan bahwa tugas-tugas pengajaran berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, upaya peningkatan kinerja melalui pendidikan formal masih kurang, yang perlu diperhatikan lebih lanjut oleh pimpinan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan strategi yang tepat, pimpinan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 mampu mendorong peningkatan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan karismatik yang komprehensif.

Abstract

Key Word:
School Principal,
Charismatic
Leadership,
Teacher
Performance, Work
Motivation.

This study aims to identify the efforts undertaken by school principals at SDN Gesikan 1 and SDN Grabagan 1 to enhance teacher performance through charismatic leadership. The approach used is qualitative research with a descriptive method, relying on data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The findings reveal that school principals play a significant role in improving teacher performance through inspirational motivation, individualized consideration, and intellectual stimulation. Inspirational motivation is conducted by providing visionary guidance and fostering knowledge sharing among teachers, while facilities such as professional training and regular supervision are also provided. Additionally, periodic supervision and evaluation help ensure that teaching tasks are carried out in accordance with established procedures. However, efforts to improve performance through formal education remain insufficient and require further attention from leadership. Overall, the study concludes that with appropriate strategies, the leadership at SDN Gesikan 1 and SDN Grabagan 1 can effectively promote the enhancement of teacher performance through a comprehensive charismatic leadership approach.

Copyright © 2025 Tutik Wahyuni, Ahmad Thohirin, Suyitno

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja guru adalah suatu upaya strategis yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan guru agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan zaman. Langkah ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup penguatan sikap profesional, etos kerja, serta inovasi dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, guru dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal, efektif, dan bermanfaat bagi seluruh warga sekolah, termasuk siswa dan orang tua (Bashori dan Putri 2020). Selain bergantung pada inisiatif dari individu guru, peran pemimpin juga sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja mereka. Dalam prosesnya, seorang pemimpin perlu memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan standar tenaga kependidikan yang telah ditetapkan. Ketika kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar pemerintah, hal tersebut dapat menjadi faktor pendukung utama bagi organisasi yang dipimpinnya untuk berkembang lebih baik dan mencapai kinerja yang optimal.

Meningkatkan kualitas kinerja guru merupakan tanggung jawab penting yang harus diemban oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membimbing, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan kompetensi guru. Dengan memiliki guru

yang berkualitas, sekolah dapat merasakan dampak positif yang signifikan, baik dalam hal efisiensi pengelolaan pengajaran, akurasi data, maupun kelancaran pelayanan kepada siswa dan orang tua. Hasil kerja yang baik dari guru juga menjadi fondasi utama dalam mendukung keberhasilan operasional sekolah secara keseluruhan (Bashori 2021). Dalam konteks ini, peneliti bermaksud untuk mendalami dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Penelitian ini bertujuan untuk memahami strategi, langkah, serta program yang diterapkan untuk mendorong peningkatan kemampuan dan efektivitas kerja guru. Peningkatan kinerja guru memegang peranan penting sebagai upaya untuk meningkatkan mutu layanan dan mendukung terciptanya sistem pendidikan yang lebih baik. Dengan kinerja pengajaran yang optimal, pelayanan terhadap seluruh pemangku kepentingan sekolah, termasuk siswa, guru, dan masyarakat, dapat berjalan lebih efisien dan profesional, sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kualitas keseluruhan sekolah (Agusta, Suriansyah, dan Setyosari 2021).

Kegiatan pengajaran sekolah tidak selalu berjalan dengan mulus; berbagai hambatan dan tantangan sering dihadapi oleh guru, termasuk di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Kendala ini bisa berupa kurangnya sarana pendukung, keterbatasan kompetensi, hingga masalah koordinasi dan komunikasi antarpersonal. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu guru mengatasi hambatan yang ada.

Selain peran pimpinan, kesadaran dan kesiapan individu setiap guru juga sangat dibutuhkan. Mereka perlu memiliki komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan yang profesional.

Kinerja atau performance sering diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, atau pencapaian individu. Namun, secara lebih luas, kinerja mencakup bukan hanya hasil akhir, tetapi juga bagaimana

proses kerja itu berlangsung. Dalam konteks guru, kinerja dapat diartikan sebagai besarnya kontribusi yang diberikan oleh setiap pegawai terhadap kemajuan dan pencapaian sasaran organisasi, dalam hal ini sekolah. Dengan kinerja yang baik, guru dapat mendukung terciptanya sistem pelayanan yang efisien dan berkualitas, sehingga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Normianti dan Aslamiah 2019).

Guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di sekolah. Mereka bertugas memberikan layanan pengajaran yang mencakup pengelolaan data, pengarsipan dokumen, pelayanan keuangan, hingga berbagai kegiatan administratif lainnya yang mendukung operasional sekolah. Dengan adanya guru yang profesional dan kompeten, berbagai kebutuhan administrasi sekolah dapat dikelola dengan baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi dan efisien. Peran mereka tidak hanya sebagai pendukung teknis, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam memastikan proses pendidikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Zulkarnain 2015). Guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang berperan strategis sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat (1). Peran mereka tidak hanya terbatas pada urusan pengajaran, tetapi juga mencakup pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang mendukung penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pendidik, guru bertugas menghimpun, mencatat, mengelola, mengadakan, mengirim, dan menyimpan informasi penting yang dibutuhkan oleh sekolah. Informasi ini menjadi dasar bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan serta mendukung kelancaran operasional pendidikan secara keseluruhan (Rufqotuzzakhiroh, 2013). Guru dalam menjalankan tugasnya mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Nawawi dalam Setiawan dan Rohman (Hermawan dan Rohman 2021) menyebutkan bahwa guru melaksanakan berbagai kegiatan penting yang mendukung operasional pendidikan, seperti penerimaan dan pencatatan data siswa, pengelolaan daftar hadir, dokumentasi kegiatan kelas atau sekolah, serta pembuatan laporan pengajaran. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab dalam pengaturan proses belajar mengajar, penyusunan agenda, pengarsipan dokumen, dan pengelolaan ekspedisi. Semua tugas ini dilakukan untuk memastikan kelancaran pengajaran sekolah dan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang terorganisasi dengan baik.

Fungsi adanya guru pada satuan pendidikan umumnya untuk membantu kepala satuan pendidikan dalam urusan pengajaran atau ketatausahaan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Selain itu, fungsi lainnya adalah sebagai pelaksana urusan kepegawaian, pengelola keuangan, urusan logistik dan perlengkapan, hingga kesekretariatan (Rufqotuzzakhiroh, 2013). Manfaat adanya tenaga khusus yang menangani urusan pengajaran sekolah turut mendorong profesionalisme kepala sekolah dan guru dalam upaya penjaminan layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut pada akhirnya

memudahkan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Ushansyah, 2017).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "peningkatan" merujuk pada suatu proses, cara, atau perbuatan yang mengarah pada perubahan atau perbaikan. Peningkatan juga menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif menjadi positif. Secara umum, peningkatan adalah tujuan yang dicari oleh banyak orang, karena itu merupakan dorongan alami dalam diri setiap individu untuk terus berkembang dan mencapai potensi yang lebih baik. Peningkatan mencerminkan usaha untuk menemukan ungkapan yang lebih penuh dan memaksimalkan kualitas diri (Wattles 2007). Dari pengertian tersebut, jika dikaitkan dengan kinerja guru disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat diartikan sebagai upaya, proses, atau cara yang dilakukan oleh

personil pengajaran untuk meningkatkan keterampilan, kualitas, dan hasil kerja mereka. Tujuan dari peningkatan ini adalah agar guru lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengajaran pendidikan di sekolah. Dengan peningkatan kinerja, mereka dapat bekerja lebih optimal, mendukung kelancaran operasional sekolah, dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan pendidikan (Vadhillah 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (Hani T 2001) yaitu: Motivasi, adalah faktor pendorong utama yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi (1). Kepuasan kerja, adalah gambaran perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (2). Tingkat stres, kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (3). Kondisi pekerjaan, yang mencakup lingkungan fisik yang nyaman (4). Sistem kompensasi, balas jasa yang adil (5). Desain pekerjaan, penetapan kegiatan kerja yang jelas (6).

Desain pekerjaan yang jelas sangat penting agar guru dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan berbagai kegiatan yang dirancang secara sistematis sebagai berikut: Latihan (skill), melalui pelatihan keterampilan pengajaran (1), Pendidikan (education), untuk meningkatkan pengetahuan teori (2). Pengembangan (development), kombinasi pelatihan dan pendidikan (3).

Pengembangan guru dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti bimbingan langsung, pelatihan, dan partisipasi dalam seminar (Mustari 2014). Menurut Hartati Sukima, proses pengembangan meliputi analisis kebutuhan, penyusunan rancangan, implementasi, dan evaluasi (Hasan, 2016).

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan karismatik. Sebagai pimpinan, kepala sekolah yang karismatik mampu memahami kebutuhan pendidikan secara menyeluruh dan merancang strategi pengembangan yang tepat (Bashori 2021). Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memiliki kompetensi karismatik, seperti kemampuan menginspirasi dan memotivasi.

Untuk meningkatkan profesionalisme, kepala sekolah harus memenuhi standar kompetensi dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Kompetensi ini mencakup dimensi kepribadian, sosial, profesional, dan manajerial (Nurussalami, 2020).

Kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi efektif, visi jelas, dan kreativitas sangat berperan dalam menentukan kinerja guru (Andriani 2021). Menurut E. Mulyasa, langkah-langkah termasuk pembinaan disiplin, motivasi, dan reward (Crawford, Kydd, dan Riches 2005).

Adanya kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan memiliki peran utama sebagai berikut (Hasanah, Islam, dan Rachman 2024) : Perencanaan dan pengorganisasian kegiatan pengajaran (1). Manajemen sumber daya manusia guru. (2). Pengelolaan kurikulum dan evaluasi (3). Pengawasan dan evaluasi kinerja (4). Penerapan teknologi dalam pembelajaran (5).

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi (Rijali 2019), khususnya terkait upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memaparkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi aktual.

Penelitian ini dilakukan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Lokasi ini dipilih karena memiliki struktur guru yang lengkap, sehingga dapat dijadikan contoh representatif untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: observasi, untuk mengamati langsung kondisi di lapangan ; wawancara, untuk menggali informasi dari subjek penelitian; dan dokumentasi, untuk

memperoleh data yang relevan dari arsip atau dokumen resmi. Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni memilih individu yang dianggap memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Prosedur penelitian ini melibatkan beberapa langkah utama dalam proses penelitian ini, mulai dari persiapan hingga analisis data. Untuk memperoleh informasi yang menyeluruh, pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, wawancara, dan observasi. Reduksi data, penyajian data, dan penyusunan kesimpulan merupakan langkah selanjutnya dalam analisis data yang telah dikumpulkan. Strategi ini berupaya memberikan penjelasan rinci tentang upaya kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas guru sekolah. Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan manajemen pendidikan secara signifikan dan membantu sekolah mencapai tujuan pembelajaran mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah

Kepala sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 memiliki peran strategis dalam mengelola pengajaran sekolah, termasuk fungsi sebagai administrator, koordinator, pengelola informasi, pelaksana supervisi, dan pendukung kebijakan sekolah. Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas mengelola data dan dokumen pengajaran seperti kepegawaian, keuangan, dan inventarisasi barang, serta menyusun laporan yang diperlukan. Fungsi ini sejalan dengan teori perencanaan dan pengorganisasian pengajaran, di mana pengelolaan dokumen dan penyusunan SOP dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran sekolah (Muspawi dan Robi'ah 2020). Sebagai koordinator, kepala sekolah mengatur pembagian tugas guru agar pekerjaan berjalan efisien dan sesuai prosedur. Dalam perannya sebagai pengelola informasi, ia bertanggung jawab atas penyimpanan dan distribusi informasi penting, menjaga keamanan dan kerahasiaan dokumen sekolah, serta memastikan kelancaran arus informasi.

Dalam menjalankan peran supervisi, kepala sekolah secara rutin mengawasi kinerja guru dan memberikan pembinaan untuk meningkatkan kualitas kerja. Supervisi ini mencakup monitoring

pelaksanaan tugas pengajaran serta memberikan umpan balik untuk perbaikan. Evaluasi kinerja dilakukan secara periodik guna memastikan bahwa guru melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi mereka. Pendekatan ini relevan dengan teori pengawasan dan evaluasi, yang bertujuan untuk memantau kesesuaian prosedur pengajaran dengan aturan dan kebijakan sekolah serta mengidentifikasi masalah yang memerlukan perbaikan (Salim dan Rochaendi 2020).

Sebagai fasilitator, kepala sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 telah menyediakan berbagai sarana untuk mendukung pengembangan kinerja guru. Fasilitasi ini meliputi penyelenggaraan pelatihan yang bekerja sama dengan dinas pendidikan, mendatangkan pengawas untuk supervisi, dan memastikan ketersediaan sarana prasarana yang memadai. Namun, kendala seperti jaringan internet yang kurang stabil menjadi hambatan yang perlu segera diatasi, mengingat banyaknya data yang harus dikelola secara online. Indrayani dalam jurnalnya menyebutkan penerapan teknologi informasi yang memadai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan kegiatan pengajaran (Indrayani 2012).

Pembinaan dan bimbingan oleh pimpinan sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 telah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memberikan pelatihan dan mendorong guru untuk berbagi ilmu di antara mereka. Kepala sekolah, di sisi lain, memberikan arahan teknis dan membiasakan staf guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Pendekatan ini mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pembinaan, dan penilaian kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Purnamiati (Purnamiati 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan berbasis kolaborasi dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan. Pengelolaan dokumen dan arsip di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 menjadi salah satu fokus utama kepala sekolah untuk memastikan kelancaran pengajaran sekolah. Pengaturan, pemeliharaan, dan pemindahan dokumen penting dilakukan untuk mempermudah akses dan menjaga akurasi data. Safitri (Safitri 2020) mengemukakan bahwasanya pengelolaan arsip yang baik sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis, terutama di lingkungan pendidikan. Penggunaan teknologi informasi untuk pengelolaan dokumen juga mulai diterapkan meski terkendala jaringan yang belum optimal.

Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 juga telah menunjukkan inisiatif yang baik dalam pengembangan diri melalui budaya berbagi ilmu. Mereka saling membantu dalam menyelesaikan tugas pengajaran, baik secara langsung maupun melalui grup komunikasi digital seperti WhatsApp. Grup ini menjadi media untuk berbagi informasi pekerjaan dan mendukung kerja sama tim. Hal ini menjadi bukti penerapan TIK dalam meningkatkan efisiensi sistem pendukung jalannya proses organisasi. Lubis dan

Nasution (Trisnawati Lubis dan Muhammad Irwan Padli Nasution 2023) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi secara umum meningkatkan komunikasi internal sehingga organisasi dalam hal ini sekolah menjadi lebih kompetitif serta fleksibel. Kendati demikian, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti minimnya guru yang melanjutkan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi. Pendidikan formal dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai manajemen dan inovasi dalam pengajaran sekolah. Selain itu, minimnya partisipasi dalam kegiatan ilmiah seperti seminar dan webinar juga menjadi hambatan dalam pengembangan kompetensi guru.

Menurut Songko (Songko 2017) adanya kegiatan ilmiah sebenarnya merupakan upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di samping pembinaan mandiri oleh kepala sekolah secara internal. Harapannya guru memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri dan kompetensinya sesuai dengan keterampilan yang diperlukan di abad ini. Dengan strategi pembinaan, fasilitasi, dan pengawasan yang telah diterapkan pimpinan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1, guru memiliki

potensi besar untuk terus meningkatkan kinerja mereka, namun optimalisasi kinerja memerlukan upaya tambahan, seperti penyediaan akses pendidikan formal, peningkatan jaringan internet, dan peningkatan frekuensi pelatihan serta kegiatan ilmiah. Langkah-langkah ini tidak hanya mendukung pengembangan individu tetapi juga menciptakan sistem pengajaran sekolah yang lebih efisien, profesional, dan responsif terhadap perubahan di era digitalisasi pendidikan.

Upaya Guru Sekolah dalam Meningkatkan Kinerjanya

Guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 telah melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Mayoritas guru telah mengikuti pelatihan seperti lokakarya dan workshop, tetapi belum ada yang melanjutkan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi. Selain itu, belum ada yang mengikuti kegiatan seminar atau webinar yang sebenarnya dapat membantu meningkatkan kompetensi mereka. Meskipun demikian, usaha yang telah dilakukan merupakan bentuk implementasi teori pengembangan pegawai yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu dalam jangka pendek. Di sisi lain, budaya berbagi pengalaman telah berjalan dengan baik. Guru saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan melalui diskusi langsung maupun melalui grup komunikasi digital seperti WhatsApp. Langkah ini menunjukkan adanya kerja sama tim yang solid dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung tugas pengajaran. Sebab pada realitanya di lapangan, guru banyak membantu segenap tugas pada semua bagian proses pembelajaran, seperti dalam pendidikan dan pengajaran, guru membantu dalam pengurusan absensi guru dan siswa, guru membantu merancang sistem keuangan sekolah yang menjadi contoh dalam bidang keuangan (Pandi 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1, guru telah menunjukkan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Pada indikator pendidikan dan pelatihan, hampir seluruh guru telah mengikuti kegiatan seperti lokakarya dan workshop untuk meningkatkan kompetensi mereka. Namun, masih ada beberapa yang belum mengikuti program diklat (pendidikan dan pelatihan). Menurut teori pengembangan pegawai, pendidikan formal juga menjadi salah satu cara penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Sayangnya, pendidikan formal dengan jangka waktu panjang belum pernah dilakukan oleh guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Tingkat pendidikan mereka sebagian besar lulusan sarjana, sementara sisanya hanya lulusan SMA/ sederajat.

Selain itu, kegiatan ilmiah seperti seminar atau webinar, yang juga bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi, belum pernah diikuti oleh guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1. Padahal, kegiatan semacam ini dapat memberikan wawasan baru yang relevan dengan tugas pengajaran pendidikan.

Dari sisi pengalaman kerja, guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 menunjukkan budaya kerja yang saling mendukung. Berdasarkan wawancara, mereka aktif berbagi ilmu, baik antara senior dan junior maupun sebaliknya. Sharing ilmu ini menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kompetensi secara kolektif, menciptakan komunikasi yang baik, dan memperkuat kerja sama dalam tim. Selain itu, mereka juga tergabung dalam grup profesi melalui aplikasi WhatsApp, yang memungkinkan mereka untuk saling bertukar informasi, berdiskusi tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 telah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya, meskipun belum sepenuhnya optimal. Namun, secara keseluruhan, mereka memiliki komitmen dan usaha yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja mereka sebagai tenaga kependidikan.

Upaya-upaya ini perlu terus didukung dan ditingkatkan, baik melalui pelatihan, pendidikan formal, maupun kegiatan pengembangan lainnya, agar kinerja mereka dapat lebih maksimal.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah

Beberapa faktor pendukung yang telah membantu peningkatan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 antara lain motivasi kerja, kedisiplinan yang cukup baik, dan pemberian kompensasi atau reward kepada pegawai berprestasi. Motivasi ini tidak hanya berasal dari pimpinan, tetapi juga dari kerja sama antar guru. Reward yang diberikan di akhir tahun menjadi dorongan penting bagi mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya, namun terdapat pula faktor penghambat yang memengaruhi peningkatan kinerja, salah satunya adalah tidak adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran kecil. (Suriansyah 2014) Meski masalah yang terjadi belum serius, penerapan sanksi ringan dapat membantu mencegah kelalaian di masa mendatang. Selain itu, minimnya pelatihan seminar dan webinar menjadi kendala lain yang menghambat pengembangan kompetensi guru.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, disiplin kerja, kompensasi, dan sanksi. Keempat faktor ini sangat berperan dalam pencapaian peningkatan kinerja, tidak terkecuali dalam konteks guru sekolah. Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong guru untuk bekerja lebih baik, karena dengan motivasi yang kuat, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting, karena kedisiplinan dalam mengikuti prosedur, waktu kerja, dan tugas-tugas yang diberikan akan sangat mempengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja guru. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan kinerja juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, sehingga memberikan semangat untuk terus meningkatkan kinerja. Sanksi, di sisi lain, berfungsi untuk mengatur perilaku dan mendorong guru agar tetap bertanggung jawab dan berkomitmen pada tugasnya.

Jika keempat faktor ini terlaksana dengan baik, tentu akan menjadi faktor pendukung yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, jika salah satu atau lebih faktor ini tidak diimplementasikan dengan baik, hal tersebut bisa menjadi hambatan yang menghalangi upaya peningkatan kinerja. Misalnya, kurangnya motivasi atau kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja, sementara disiplin yang lemah bisa menyebabkan ketidakteraturan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa semua faktor ini dikelola dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pengajaran pendidikan di sekolah (Ardila & Safitri, 2024). Secara umum, guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup baik, meskipun terkadang masih ada beberapa kekurangan yang tidak sering terjadi. Kedisiplinan ini penting dalam mendukung kelancaran tugas pengajaran. Selain itu, kompensasi atau reward diberikan kepada guru yang berhasil menunjukkan kinerja baik, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas penting. Pemberian reward ini dilakukan setiap akhir tahun, sebagai bentuk apresiasi dan untuk meningkatkan semangat kerja. Kepala sekolah menjelaskan bahwa kompensasi ini bertujuan untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kinerjanya. Namun, hingga saat ini, pemberian sanksi belum diberlakukan di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1, karena belum ada masalah serius yang memerlukan tindakan atau sanksi tertentu.

Faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja guru di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 antara lain motivasi, baik dari diri pribadi guru maupun dukungan dari pimpinan sekolah, kedisiplinan dalam bekerja, serta adanya kompensasi atau reward sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja. Faktor-faktor ini dapat menumbuhkan semangat dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat, antara lain belum diberlakukannya sanksi terhadap kelalaian dalam kinerja dan kurangnya program pelatihan atau seminar, baik secara online maupun offline, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas pengajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SDN Gesikan 1 dan SDN Grabagan 1 dengan arahan kepala sekolah, mampu memimpin pembinaan guru melalui pelatihan rutin seperti lokakarya atau workshop, membiasakan kerja sama, serta menyediakan fasilitas pendukung seperti sarana, pengawas, dan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Personil guru telah meningkatkan kinerja dengan aktif mengikuti pelatihan, berbagi ilmu, dan bergabung dalam grup profesi untuk pertukaran pengalaman. Faktor pendukung utama meliputi motivasi internal dan eksternal, disiplin kerja, pemberian kompensasi, serta sanksi yang mendorong pencapaian kinerja, sedangkan hambatannya meliputi kurangnya pemberlakuan sanksi atas kelalaian kerja dan terbatasnya program pelatihan/seminar baik daring maupun luring.

DAFTAR REFERENSI

- Agusta, A., Suriansyah, A., & Setyosari, P. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 15(2), 63.
- Andriani, T. (2021). Pembinaan kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Ardila, D., & Safitri, D. (2024). Kinerja tenaga administrasi sekolah. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(4).
- Bashori, B. (2021). Analisis kebijakan pemerintah. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Bashori, B., & Putri, S. (2020). Analisis Peraturan Bupati Solok. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Crawford, M., Kydd, L., & Riches, C. (2005). *Leadership and teams in educational management*. Grasindo.
- Hani, T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasan, M. (2016). Manajemen pengembangan tenaga pendidik. *Ittihad*, 4(2).
- Hasanah, R., Islam, M., & Rachman, P. (2024). Peran kepala tata usaha. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1).
- Hermawan, A., & Rohman, A. (2021). Analisis implementasi administrasi sekolah. *REFORMASI*, 11(2), 250–258.
- Indrayani, H. (2012). Penerapan teknologi informasi. *Jurnal EL-RIYASAH*, 3(1), 48.
- Mulyono. (2008). *Manajemen administrasi dan organisasi pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi kinerja tenaga administrasi. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Normianti, H., & Aslamiah, A. (2019). Relationship of transformational leaders. *European Journal of Education Studies*, 5(1), 123–141.
- Nurussalami. (2020). Kompetensi kepala tata usaha. *Jurnal Intelektualita*, 8(2).
- Pandi, A. (2022). Peran tenaga administrasi. *MUDIR: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Purnamiati, N. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8).
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81.
- Rufqotuzzakhiroh. (2013). Pengaruh kinerja tenaga administrasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 19(12).
- Safitri, D. (2020). Tantangan penerapan rekod dan arsip elektronik. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3(1).
- Salim, A., & Rochaendi, E. (2020). Pemberdayaan tenaga administrasi. *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 4(1), 41–58.
- Songko, L. (2017). Upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi. *Jurnal Hanata Widya*, 6(2).
- Suriansyah, A. (2014). Hubungan budaya sekolah. *Cakrawala Pendidikan*, 33(3), 358–367.
- Trisnawati Lubis, & Nasution, M. (2023). Peran teknologi informasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(1), 83–89.
- Ushansyah. (2017). Pentingnya administrasi sekolah. *Ittihad*, 15(27).
- Vadhillah, S., & Bashori. (2020). Tingkat pengetahuan mahasiswa. *Prosiding*.
- Wattles, W. (2007). *The science of getting rich*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zulkarnain, W. (2015). *Manajemen perkantoran profesional*. Gunung Samudera.