

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI PASIRWARU KABUPATEN BANDUNG

Nasya Kalsum Kencana Putri⁽¹⁾, Abdul Rojak⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Manajemen SDM, Universitas Teknologi Digital

nasya10121923@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the leadership of the principal of Pasirwaru Elementary School, Bandung Regency in efforts to improve teacher performance. The main objective of this study is the leadership strategy implemented by the principal in creating conditions that support the creation of continuous improvement in teacher performance. This study is a study that uses a descriptive qualitative method. Data collection techniques use observation, interview and documentation techniques. Data analysis techniques use data reduction, data display and conclusion drawing/verification. The results of the study indicate that the leadership of the principal of Pasirwaru Elementary School, Bandung Regency has made a positive contribution to improving teacher performance and the quality of learning. The principal applies a democratic and collaborative leadership style. The leadership strategy used focuses on coaching, empowerment, and cooperation, with support in the form of direction, facilitation, supervision, and training. However, supervision and evaluation of teacher performance have not been carried out routinely and in depth, and responses to problems still need to be improved so that leadership can run more optimally and have a broad impact on improving teacher professionalism and the quality of education.

Keywords: Leadership, Principal, Strategy, Evaluation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek Mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kemampuan, pemberian kompensasi, penyalarsan peran, pemeliharaan hubungan kerja, hingga pengakhiran hubungan kerja, semuanya dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, individu, dan masyarakat secara selaras dan berkelanjutan. Salah satunya melalui pendalaman prinsip-prinsip nilai kepemimpinan, sebagai upaya penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Arifin N. , 2023).

Kepemimpinan pada dasarnya adalah ilmu dan seni dalam memengaruhi serta mengarahkan orang lain melalui pembentukan kepatuhan, kepercayaan, loyalitas, penghormatan, dan kerja sama yang penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin adalah individu yang membimbing, menunjukkan arah, serta mendidik dan melatih orang lain hingga mereka mampu bertindak secara mandiri. Dengan menerapkan prinsip-

prinsip manajemen yang baik, kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara nyata dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Susanto, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang diharapkan dari seseorang dalam perannya di suatu organisasi. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi dan suatu pameran ketrampilan (Muhtadin, 2023).

Kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi, terutama di bidang pendidikan, sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kinerja yang optimal. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya dan membuat keputusan strategis, tetapi juga mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi, membimbing, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru.

Berdasarkan hasil observasi awal di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Salah satu temuan utamanya adalah kurangnya inisiatif dan ketidakefektifan dalam memberikan pengarahan serta bimbingan antar perangkat pengajar. Hal ini berakibat pada kurangnya dalam kualitas pembelajaran, kebingungan dalam arahan yang berkelanjutan di kalangan guru, dan menurunnya motivasi dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran. Selain itu, rendahnya tingkat pengawasan dan evaluasi kinerja guru juga menjadi kendala yang signifikan. Kepala sekolah belum sepenuhnya melakukan pengawasan secara terstruktur dan berkelanjutan pada proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kemudian evaluasi yang dilakukan kepala sekolah masih bersifat umum. Kemudian, strategi yang digunakan kepala sekolah masih kurang efektif masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan dalam supervisi langsung dan proses pendampingan teknis kepada guru.

Berdasarkan data kinerja kepala sekolah tahun 2024, terdapat enam indikator utama yang dinilai. Pada indikator pertama, yaitu terlaksananya penyediaan dan pengembangan karir pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar, target yang ditetapkan adalah 100, namun realisasi hanya mencapai 89, sehingga dinilai kurang sesuai ekspektasi. Indikator kedua mengenai perencanaan program sekolah dan pengelolaan 8 standar nasional pendidikan (aspek majerial) memiliki realisasi sebesar 90 dari target 100, yang juga dikategorikan belum sesuai ekspektasi.

Selanjutnya, supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan mendapat nilai realisasi 86 dari target 100, kembali menunjukkan adanya kesenjangan. Pelaksanaan kerja sama dengan orang tua, peserta didik, komite sekolah, dan masyarakat memperoleh realisasi 95 dari target 100, dengan catatan yang sama yaitu masih kurang sesuai ekspektasi meskipun mendekati target. Pelaksanaan administrasi dan ketatausahaan memperoleh skor 96 dari target 100, sedangkan indikator terakhir mengenai pelaksanaan direktif pimpinan sesuai dengan sasaran kinerja organisasi, perjanjian kerja, dan tugas pokok jabatan hanya mencapai realisasi 85 dari target 100. Seluruh aspek ini mendapat umpan balik berupa anjuran untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja.

Data kinerja guru tahun 2024 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki target capaian sebesar 96, namun realisasi pada setiap indikator hanya mencapai 90. Pada indikator

pertama, yaitu perencanaan pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, terjadi selisih realisasi sebesar 6 poin dari target. Hal serupa terjadi pada penilaian hasil pembelajaran atau pembimbingan, pembimbingan dan pelatihan peserta didik dalam kegiatan kokurikuler/ekstrakurikuler, pelaksanaan tugas tambahan sesuai beban kerja guru, serta pelaksanaan direktif pimpinan yang sesuai dengan sasaran kinerja organisasi dan tugas pokok jabatan. Meskipun semua indikator tidak mencapai target penuh, umpan balik yang diberikan adalah untuk mempertahankan serta terus meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Pasirwaru, Kabupaten Bandung. Fokus penelitian meliputi strategi yang diterapkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi efektif, serta memberikan penghargaan atas prestasi guru. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji langkah strategis dalam mengatasi hambatan, seperti penguatan keterampilan kepemimpinan dan pengembangan profesional guru.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung, serta menjadi referensi bagi sekolah lain dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung".

Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, baik individu maupun kelompok. Dengan didefinisikannya hal tersebut maka secara tidak langsung menunjukkan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya, para ahli juga menekankan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi (Arifin S. , 2019).

Pemimpin merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam membawa organisasi mencapai visi dan misinya melalui sistem kerja yang efektif. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan mendorong pengikutnya untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari perilaku serta cara pemimpin menggunakan otoritasnya dalam mengarahkan tim, yang pada akhirnya membentuk berbagai pola kepemimpinan, (Suparman, 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan sehari-hari yang berfokus pada upaya memengaruhi guru dan staf dalam menjalankan tugas akademik di sekolah. Kepala sekolah bekerja sama, baik secara individu maupun kelompok, untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait mutu pendidikan. Fokus utama dalam kepemimpinannya adalah meningkatkan kualitas pembelajaran melalui perbaikan kinerja guru, (Susanto, 2016).

Indikator

Menurut Samsul Arifin dalam (Anjani, 2020) Ada lima indikator kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Seorang pemimpin lebih memprioritaskan untuk membangun kerja sama dan hubungan yang harmonis dengan para pegawainya. Selain itu, kemampuan untuk memotivasi pegawai juga sangat penting.

2. Kemampuan yang efektivitas

Pemimpin berusaha menyelesaikan tugas meskipun di luar kapasitasnya jika diperlukan. Baik pimpinan maupun pegawai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta selalu hadir sesuai jadwal tanpa terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, pemimpin mengedepankan musyawarah bersama pegawai. Selain itu, pemimpin dituntut untuk sigap dalam menganalisis masalah agar dapat diselesaikan secara cepat dan tepat.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Seorang pemimpin diharapkan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, dengan memanfaatkan waktu luang setelah tugas organisasi selesai. Pemimpin juga harus berkomitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Pemimpin harus bisa menentukan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang bisa didelegasikan kepada tim. Selain itu, pemimpin juga wajib memberikan bimbingan dan pelatihan kepada bawahan.

Dalam proses pengambilan keputusan kepada para pegawai, penulis menggunakan beberapa indikator berdasarkan pendapat para ahli, yaitu: (1) kemampuan membina kerja sama dan hubungan yang baik, (2) kemampuan efektivitas, (3) kepemimpinan partisipatif, (4) kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu, dan (5) kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang. Penentuan indikator ini, sebagaimana digunakan oleh (Arifin S. , 2019), dipilih karena dianggap sesuai dengan kondisi dan fenomena yang terjadi di SD Negeri Pasirwaru.

Kinerja

Kinerja adalah tindakan yang diwujudkan dalam sebuah unjuk kerja pegawai pada sebuah organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja karyawan/pegawai dikatakan baik jika berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan cepat (Saring, 2022).

Indikator

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru (Rorimpandey, 2020). Pendapat tersebut menilai kinerja guru dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kualitas guru berkaitan dengan ketepatan hasil kerja yang telah dilakukan dengan standar kriteria. Sementara kuantitas berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang bisa diselesaikan seorang guru dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menggunakan beberapa indikator dalam penelitian ini, yaitu: (1) kualitas dalam perencanaan pengajaran, (2) kualitas dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran, (3) kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan (4) orientasi terhadap pencapaian target.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, karena bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat naratif dan menggambarkan suatu kondisi secara mendalam, bukan dalam bentuk angka atau statistik. Metode ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji objek dalam kondisi alamiah, bukan melalui eksperimen. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi atau gabungan dari berbagai teknik. Analisis data bersifat induktif, dan hasil akhir penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna dibandingkan dengan upaya untuk melakukan generalisasi, (Sugiyono, 2015).

Objek Penelitian

Objek penelitian, yang juga dikenal sebagai variabel penelitian, merupakan hal yang menjadi fokus utama perhatian peneliti. Sementara itu, data adalah kumpulan fakta atau angka yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun informasi. Informasi sendiri merupakan hasil dari pengolahan data yang dimanfaatkan untuk tujuan tertentu, (Abubakar, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk peran kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung untuk dijadikan objek penelitian. SD Negeri Pasirwaru berlokasi di Kp. Pasirwaru Rt 02/14 Desa Mekarjaya Kecamatan Banjaran. Kabupaten Bandung.

Visi dan Misi

Visi SD Negeri Pasirwaru ” Terwujudnya peserta didik yang religius, cerdas, terampil dan sadar lingkungan”. Dengan Misi:

- a) Menciptakan sekolah yang bernuansa religious
- b) Melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi
- c) Mengembangkan keterampilan peserta didik secara optimal
- d) Menciptakan lingkungan yang bersih, sehat dan asri

Tujuan dari SD Negeri Pasirwaru

Agar tercapainya peserta didik menjadi insan yang beriman dan bertakwa, cerdas dalam memahami ilmu pengetahuan, memiliki keterampilan dan tetap melestarikan lingkungan agar tetap bersih, sehat dan asri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif meliputi pengumpulan data deskriptif seperti hasil wawancara, observasi, foto, dokumen, artefak, dan catatan lapangan. Dalam penelitian kualitatif, kata-kata dan tindakan menjadi sumber data utama, sementara data lain berfungsi sebagai pendukung, (Pahleviannur, et al., 2022).

Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab mengenai topik tertentu, sehingga dapat dikonstruksikan makna di dalam topik tersebut, (Pahleviannur, et al., 2022). Wawancara dalam Penelitian ini dilakukan secara mendalam dan terstruktur kepada para informan dengan mengajukan pertanyaan mengenai data yang akan digunakan dalam penelitian.

Observasi

Observasi merupakan proses mengamati dan mencatat fakta-fakta yang relevan sesuai kebutuhan penelitian, (Abubakar, 2021). Metode observasi penting dilakukan dalam melakukan penelitian kualitatif. Observasi memiliki ciri yang spesifik sebagai teknik pengumpulan data bila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Observasi dapat dilakukan tanpa mengajukan pertanyaan subjek yang diteliti karena dengan teknik observasi peneliti dapat menemukan informasi yang pasti dengan cara mengamati lingkungan kerja mereka.

Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu metode pengumpulan data melalui penelaahan sumber-sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian, dan dokumen lain yang berisi informasi relevan untuk kepentingan penelitian, (Abubakar, 2021). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode studi pustaka, dengan mengacu pada sejumlah jurnal ilmiah dan artikel yang telah dipilih secara selektif, dianalisis, dan memiliki keterkaitan dengan variabel serta topik yang diteliti.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara induktif, dimulai dari data konkret menuju konsep abstrak, dan bisa melibatkan pengembangan teori jika data mendukung. Prosesnya bersifat terbuka dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi di lapangan, sehingga prosedurnya tidak bisa ditetapkan secara pasti sejak awal, (Hardani, et al., 2020).

Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti menyaring dan merangkum informasi penting, serta mencari tema dan pola utama. Dengan data yang sudah direduksi, gambaran menjadi lebih jelas, memudahkan peneliti dalam pengumpulan data berikutnya dan pencarian kembali saat dibutuhkan. *Miles* dan *Huberman* yang dikutip oleh (Sugiyono, 2015). Reduksi data pada penelitian ini yaitu terfokus pada pemilihan dan merangkum jurnal ilmiah, artikel, dan hasil wawancara yang relevan dengan aspek-aspek Memotivasi yang digunakan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru.

Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, atau flowchart. Penyajian data ini membantu peneliti memahami situasi yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya secara lebih terarah.

Conclusion Drawing/verification

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut *Miles* dan *Huberman* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak didukung oleh data tambahan. Dalam penelitian ini, kesimpulan disusun berdasarkan deskripsi hasil yang telah dirangkum dari jurnal dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya, data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait peran Kepala Sekolah SD Negeri Pasirwaru. Pada bagian ini, peneliti membahas temuan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta mengaitkannya dengan teori yang relevan. Analisis dilakukan terhadap data primer dan sekunder, lalu diinterpretasikan secara rinci.

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah berjalan cukup baik, meskipun masih ada beberapa permasalahan yang belum tertangani secara optimal. Penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam pelaksanaan kepemimpinan. Sesuai dengan teori kepemimpinan, kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin utama yang mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi guru serta staf demi tercapainya tujuan pendidikan dan pelayanan masyarakat, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli (Arifin S. , 2019) kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, baik individu maupun kelompok. Dengan didefinisikannya hal tersebut maka secara tidak langsung menunjukkan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya, para ahli juga menekankan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung bersifat demokratis dan kolaboratif, dengan fokus pada pemberdayaan tenaga pengajar dan keterlibatan seluruh komponen sekolah. Meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam hal respons terhadap permasalahan, praktik kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan suportif telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan pengelolaan sekolah.

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mulai menunjukkan arah perbaikan dan dapat dikategorikan efektif dalam beberapa aspek, terutama dalam memberikan dukungan terhadap perencanaan pembelajaran. Kepala sekolah memberikan arahan umum, menyediakan contoh perangkat ajar, serta menjamin tersedianya media dan fasilitas yang mendukung kegiatan belajar-mengajar. Kepala sekolah juga memberi masukan terhadap strategi pembelajaran, meskipun keterlibatannya dalam proses penyusunan

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) harian masih terbatas. Guru di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung sebagian besar masih menyusun RPP secara mandiri, dan bimbingan kepala sekolah baru diberikan setelah pembelajaran berlangsung, bukan selama proses perencanaan.

Untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung, maka pendekatan yang dilakukan kepala sekolah dapat dikaitkan dengan teori Darmaesti (2024), yang menyebutkan lima strategi kepemimpinan efektif: (1) mengikutsertakan guru dalam pelatihan, (2) memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran, (3) melakukan supervisi kelas, (4) mengevaluasi kinerja guru dan staf, dan (5) memberikan penghargaan. Strategi ini mulai tampak diterapkan di SD Negeri Pasirwaru melalui pembinaan rutin, pemberian tugas yang spesifik kepada guru, supervisi akademik berkala, serta forum diskusi guru sebagai media kolaboratif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung mulai terbentuk melalui berbagai strategi yang berfokus pada pembinaan, pemberdayaan, dan kolaborasi. Meskipun masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan dalam supervisi langsung dan proses pendampingan teknis, secara umum kepala sekolah telah menunjukkan upaya ke arah perbaikan. Penerapan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan teori Darmaesti (2024) berpotensi besar dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Hal ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja profesional dan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Tingkat Pengawasan Dan Evaluasi Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru sudah berjalan, namun masih belum optimal dalam beberapa aspek penting. Upaya yang dilakukan kepala sekolah, seperti memberikan arahan, mengadakan pelatihan dan workshop, serta memberikan umpan balik kepada guru, merupakan bentuk pengawasan dan evaluasi yang memiliki dampak positif. Akan tetapi, implementasinya masih memerlukan peningkatan agar kinerja guru dapat berkembang secara lebih maksimal. Sebagaimana yang di rumuskan oleh (Riky, et al., 2024) Pendekatan ini menekankan pada pengukuran dan evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan: 1) Penetapan Tujuan: Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, tercapai, relevan, dan memiliki batas waktu (*SMART*) untuk mengarahkan kegiatan pendidikan. 2) Pemantauan dan Evaluasi: Melakukan pengawasan terhadap kinerja secara periodik dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan, serta melakukan evaluasi untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area perbaikan. 3) Umpan Balik dan Pembelajaran: Menyampaikan tanggapan atau evaluasi kepada individu maupun tim terkait hasil kinerja yang telah dicapai, serta menggunakan hasil evaluasi untuk organisasional dan perbaikan berkelanjutan. Pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru sudah menunjukkan adanya upaya yang baik, namun belum sepenuhnya efektif. Diperlukan penguatan dalam aspek konsistensi, pemerataan pelaksanaan, kedalaman evaluasi, serta tindak lanjut yang lebih terarah dan bersifat individual.

Perbaikan dalam aspek-aspek ini akan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan berdampak positif pada mutu pembelajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung telah berperan cukup baik dalam meningkatkan kinerja guru, walaupun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki, khususnya dalam hal respons terhadap permasalahan yang muncul. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis dan kolaboratif, tercermin melalui komunikasi terbuka, partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan, serta pendekatan yang sopan dan transparan kepada masyarakat.
2. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung mulai bergerak ke arah yang lebih efektif, terutama dalam mendukung perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah telah menerapkan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada pembinaan, pemberdayaan, dan kolaborasi, sesuai dengan teori Darmaesti (2024). Bentuk dukungan yang diberikan mencakup arahan umum, penyediaan sarana, supervisi akademik, serta pelibatan guru dalam berbagai forum pengembangan kurikulum dan evaluasi.
3. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa pengawasan dan evaluasi Peran kepala sekolah dalam membina dan mengawasi kinerja guru di SD Negeri Pasirwaru Kabupaten Bandung telah berjalan dan memberikan dampak positif, namun belum optimal. Kepala sekolah telah melaksanakan berbagai upaya seperti memberikan arahan, pelatihan, observasi kelas, dan umpan balik. Namun, pelaksanaan pengawasan belum dilakukan secara rutin dan merata, serta masih cenderung bersifat momentum. Evaluasi kinerja guru juga dinilai masih umum dan belum menyentuh aspek teknis atau kebutuhan individual guru secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anjani, A. N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kapabilitas Inovasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat*. e-library UNIKOM, 24.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: UNISNU Press.
- Arifin, S. (2019). *Teori kepemimpinan*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Darmaesti, Arif, H. M., Nuriah, Y., Sadiyah, Yuminah, Fibriany, W. F., . . . Subhan, M. N. (2024). *Strategi Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, H. N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Mataram: CV. Pustaka Ilmu.

- Muhtadin, I. (2023). *Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatra: CV. Azka Pustaka.
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. D., Saputra, D. N., Mardianto, D., Sinthania, N. D., Hafrida, L., . . . Ahyar, D. B. (2022). *Book Chapter METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Pradina Pustaka.
- Riky, S., Sulaiman, Hasni, Waliulu, H., Abdurahman, A., Ainiyah, N., . . . Nurjanah, H. (2024). *Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahli Media Press.
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenada Media.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Prenada Media.