

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN GURU DI SMK NEGERI 1 PARBULUAN TAHUN 2024/2025

**Desi Rahel Natalia Rajagukguk¹, Binur Panjaitan²,
Abai Manupak Tambunan³**

¹Mahasiswa, Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

²³Dosen, Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

desirajagukguk20@gmail.com

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Abstract

The purpose of this study is to determine the principal's strategy in teacher development at SMK N 1 Parbuluan in 2024/2025. The method used in this study is a descriptive qualitative research method of the phenomenon type. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out using data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. To check the validity of the data, namely using triangulation of sources, techniques and theories. The results of this study describe the principal's strategy in teacher development at SMK N 1 Parbuluan, by doing (1) Providing motivation implemented maximally through official meetings every year, precisely at the beginning of the semester. (2) Involving teachers in training to improve academic competence is carried out routinely by the principal which is funded by PK and has been designed at the beginning of the year. (3) Improving discipline is done by filling in attendance every day through fingerprints, requiring teachers to be present on time, preparing RPP. (4) Implementing supervision by the principal through class observation techniques using a routine assessment format (5) Implementing rewards and punishments, the school has weaknesses in implementing the reward and punishment system because the principal still applies a high level of tolerance and family attitude. Based on the research results, the principal's strategy has been running according to theory, because through the principal's strategy in providing maximum guidance to his teachers, it has been confirmed that the school has achieved superior accreditation (A).

Keywords : Strategy, Principal, Teacher Development

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam pembinaan guru di SMK N 1 Parbuluan Tahun 2024/2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif jenis fenomena. Pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memeriksa keabsahan data yaitu menggunakan triangulasi sumber, teknik dan teori. Hasil penelitian ini mendeskripsikan Strategi kepala sekolah dalam pembinaan guru di SMK N 1 Parbuluan, dengan cara melakukan (1) Memberikan motivasi diterapkan secara maksimal melalui rapat

resmi setiap tahun tepatnya awal semester. (2) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk peningkatan kompetensi akademik dilakukan kepala sekolah secara rutin yang didanai oleh PK dan sudah dirancang diawal tahun. (3) Meningkatkan kedisiplinan dilakukan dengan cara mengisi absensi setiap hari melalui finger print, mewajibkan guru hadir tepat waktu, menyiapkan RPP. (4) Melaksanakan supervisi oleh kepala sekolah melalui teknik observasi kelas dengan menggunakan format penilaian secara rutin (5) Menerapkan reward dan punishment, sekolah memiliki kelemahan dalam menerapkan sistem reward dan punishment dikarenakan kepala sekolah masih menerapkan sifat toleransi dan kekeluargaan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, maka strategi kepala sekolah tersebut sudah berjalan sesuai dengan teori, karena melalui strategi kepala sekolah dalam pembinaan gurunya yang maksimal sehingga terkonfirmasi sekolah mencapai akreditasi unggul (A).

Katakunci :_Strategi, Kepala Sekolah, dan Pembinaan Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kegiatan yang diwajibkan kepada seluruh warga Indonesia. Anak-anak bangsa perlu mengecap pendidikan untuk membekali masa depan mereka masing-masing. Ilmu pendidikan merupakan sekumpulan pengetahuan atau konsep yang terorganisir secara sistematis dan menggunakan metode ilmiah tertentu. Ilmu ini menyelidiki dan merenungkan gejala-gejala dalam proses pendidikan, yaitu bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan. Tujuannya adalah mempersiapkan individu untuk menjalani kehidupan yang menjanjikan.

Menurut H. Horne yang di kutip oleh Rahman et al menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, bertujuan untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik bagi manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental yang berlangsung dalam kesadaran dan kebebasan individu terhadap Tuhan, serta terwujud dalam aspek intelektual, emosional, dan kemanusiaan manusia dalam lingkungan sekitar.¹ Proses berlangsungnya pendidikan tidak terlepas dari sekolah dan seorang pemimpin dan yang akan bertugas untuk mengelola pendidikan tersebut. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah tentunya membutuhkan seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam sistem pendidikan yang memiliki peran untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Andang yang dikutip oleh Ashlan, kepala sekolah adalah pemimpin utama di sekolah yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk mengelola, mengatur, serta menyelenggarakan berbagai kegiatan di sekolah, dengan tujuan agar visi dan misi sekolah dapat

¹ Abd Rahman et al., "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan," *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): h 4.

terwujud.² Sebagai seorang kepala sekolah harus selalu berdampingan dengan kepemimpinannya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dilihat dari kinerjanya dalam mengatur dan mengelola seluruh sumber daya yang terdapat dalam sekolah. Kepemimpinan tersebut akan diteladani oleh guru, siswa, bahkan siapapun yang terlibat di sekolah tersebut.

Kemampuan kepala sekolah berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan serta tugas yang dibebankan kepada kepala sekolah. Tidak jarang kegagalan-kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu sekolah terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinannya kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan komponen sekolah agar tercipta interaksi berkualitas. Sebagai seorang kepala sekolah harus memperhatikan setiap sumberdaya yang ada di sekolah. Salah satunya kepala sekolah harus melakukan program yang bisa mendukung keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah. Pembelajaran yang dilakukan tidak akan terlepas dari peran seorang guru. Guru adalah komponen paling utama dalam sebuah sekolah untuk melangsungkan proses belajar mengajar. Dalam hal itu, kepala sekolah perlu melakukan kegiatan yang dapat mendukung dan meningkatkan kemampuan guru. Salah satunya adalah melakukan pembinaan guru, tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didik melalui guru tersebut. Menurut Bafadel dikutip oleh Dewi Tia dkk menjelaskan bahwa secara umum, pembinaan dapat dibagi menjadi pembinaan komitmen dan pembinaan kemampuan. Pembinaan kemampuan meliputi pelatihan, pendidikan lanjutan, dan supervisi pengajaran.³

Peneliti telah melakukan observasi untuk mengetahui strategi kepala sekolah yang berfokus kepada pembinaan guru. Peneliti melakukan observasi di SMK Negeri 1 Parbuluan, Kecamatan Parbuluan, Kabupaten Dairi. SMK Negeri 1 Parbuluan merupakan satu-satunya sekolah menengah kejuruan berstatus negeri yang berada di Kecamatan Parbuluan. Sekolah tersebut terletak di Desa Laehole Kecamatan Parbuluan jln Dolok Sanggul. **SMK Negeri 1 Parbuluan unggul secara akreditasi** memiliki status A dan satu-satunya SMK negeri dengan akreditasi A di kecamatan Parbuluan, sementara mayoritas SMK lain di Dairi masih berstatus B atau C.

² Said Ashlan and Akmaluddin, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya," Pertama Ju (Makassar: Penerbit Yayasan Barcode, 2021), h 1.

³ Ibid., h 614.

Rasio siswa-guru di Parbuluan tergolong **cukup proporsional**, meskipun datanya terbatas, dan jumlah guru profesional relatif memadai. Jika dibandingkan SMK lain di daerah **Prestasi non-akademik dan akademik Parbuluan belum sepopuler SMK Sidikalang**, namun secara kapasitas formal dan mutu administratif, **Parbuluan merupakan kota kecil yang menonjol**. Pembinaan guru memiliki hubungan dengan akreditasi sekolah, semakin pembinaan guru dilakukan secara maksimal dan rutin, maka semakin baik pula kinerja guru dalam mengajar. Dampak dari kinerja tersebut, wajar jika suatu sekolah memiliki kualitas yang terbaik melalui strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membina guru sehingga tercipta sekolah yang unggul. Dilihat juga dari daftar guru yang ada di SMK N 1 Parbuluan bahwa secara keseluruhan guru di SMK N 1 Parbuluan mengajar sesuai dengan bidangnya, bahkan tenaga kependidikan juga memiliki lulusan yang tepat dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Sabariah dkk bahwa strategi kepala sekolah untuk mendukung pembinaan guru dilakukan secara maksimal melalui pemberian tugas kepada guru yang berperan sebagai supervisor, kordinator pengembangan diri siswa, dan kegiatan lainnya untuk memberikan peluang kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan bertanggungjawab akan tugasnya, sehingga mendorong kualitas pendidikan yang lebih luas.⁴ Pembinaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah salah satunya dilatarbelakangi oleh tuntutan kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka. Guru harus dibina agar mampu menyusun perangkat pembelajaran, menggunakan metode yang kreatif, karena tanpa pembinaan pelaksanaan kurikulum tidak akan maksimal. Kemudian perubahan dan tuntutan zaman yang semakin meningkat menuntut guru untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk memastikan guru mampu mengikuti perkembangan zaman melalui pelatihan dan pembinaan yang relevan.

Melalui observasi peneliti bahwa Kepala sekolah SMK N 1 Parbuluan memiliki kepemimpinan yang partisipatif, hal ini dapat dilihat dari cara kepala sekolah tersebut dalam melibatkan setiap guru dalam pengambilan setiap keputusan untuk membangun kepercayaan setiap guru sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja setiap guru. Melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kepala sekolah juga membuat program pelatihan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Negeri 1 Parbuluan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan

⁴ Sabariah Sabariah et al., "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mendukung Pembinaan Guru," *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2024): 683–90, <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.838>.

kompetensi profesional guru agar lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang berkembang pesat. Melalui kegiatan tersebut membawa dampak dan keuntungan yang positif bagi seluruh pihak sekolah. Sehingga dapat memperbaiki kemampuan dan kualitas guru dalam mengajar meskipun tidak sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, peneliti berasumsi bahwa kepala sekolah sudah menerapkan strategi yang diharapkan mampu untuk membantu guru meningkatkan kompetensi dan keterampilannya untuk menjadikan sekolah yang unggul dan berprestasi. Mengingat penelitian kualitatif secara induktif bahwa dalam penelitian ini untuk melihat strategi kepala sekolah di lapangan apakah memperkaya teori atau mempersempit teori sehingga memunculkan pemahaman baru.

Berdasarkan temuan penulis di atas maka, peneliti tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru di SMK Negeri 1 Parbuluan Tahun 2024/2025”**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 1 Parbuluan tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Menurut Senaeni Strategi kepala sekolah meliputi beberapa langkah, yaitu: pertama, memberikan motivasi kepada guru; kedua, melibatkan guru dalam program peningkatan kompetensi akademik; ketiga, memperkuat kedisiplinan; keempat, melaksanakan supervisi; dan kelima, menerapkan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment).⁵

Pertama, memberikan motivasi kepada guru dalam konteks strategi kepala sekolah dalam pembinaan guru di SMK Negeri 1 Parbuluan diterima dengan baik oleh guru. Motivasi yang paling resmi dilakukan pada saat rapat dewan guru tepatnya sekali dalam semester dan biasanya itu dilaksanakan diawal semester, namun terkadang dilakukan secara temporer atau secara tiba-tiba tergantung dengan situasi yang urgen. Kemudian menurut pendapat guru-guru bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat meningkatkan semangat para guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawab hal itu membuat guru merasa dipedulikan, diperhatikan, dan merasa dianggap di sekolah tersebut. Melihat dari tanggapan guru berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa cara kepala sekolah dalam memotivasi guru sudah cukup baik untuk membina guru di SMK Negeri 1 Parbuluan.

⁵ Ibid, h 24.

Kedua, pelatihan itu berlangsung secara terus-menerus kurang lebih 3 tahun berturut-turut. Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut seluruh guru dan staff pegawai terlibat baik menjadi peserta maupun menjadi panitia. Kemudian berdasarkan wawancara peneliti bahwa setelah pelatihan selesai dilaksanakan, maka dilakukan evaluasi yaitu berisi laporan guru terkait dengan pelatihan yang diikuti yang disebut dengan RTL atau Rencana Tindak Lanjut. Sedangkan dalam pelaksanaan pelatihan kebanyakan guru merasa bosan apabila terlalu sering dilakukan pelatihan. Selanjutnya mengganggu proses pembelajaran karena akan meninggalkan kelas dan siswa menjadi belajar mandiri, terakhir ketika pelatihan dilaksanakan di luar daerah sebagian guru berpendapat bahwa mereka akan jauh dengan keluarga itu bisa mencapai 1-2 bulan. Dengan demikian, melalui kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pembinaan guru dan berdampak positif bagi kemajuan sekolah.

Ketiga, peningkatan kedisiplinan yang dilakukan di SMK N 1 Parbuluan sudah cukup baik. Ada beberapa cara yang dilakukan dalam hal peningkatan kedisiplinan guru yaitu mengisi absensi atau kehadiran melalui finger print, mempersiapkan RPP sebelum mengajar, dan harus selalu datang tepat waktu ke sekolah. Ketika seorang guru mungkin melanggar, maka akan diberikan peringatan melalui panggilan kepada guru yang bersangkutan dan bisa sampai memengaruhi administrasi hingga dinas yang akan menangani. Dengan demikian, setiap guru akan tetap diarahkan untuk disiplin, meskipun terdapat yang menyimpang. Hal ini akan menjadi strategi atau cara kepala sekolah untuk membina guru melalui peningkatan kedisiplinan.

Keempat, pelaksanaan supervisi di SMK N 1 Parbuluan sudah dilakukan dengan baik. Supervisi dilakukan dengan cara kunjungan kelas, dimana supervisor akan mengawasi dan menilai guru pada saat mengajar yang meliputi; kelengkapan perangkat pembelajaran, penguasaan materi, penguasaan kelas dan banyak hal yang diperhatikan sesuai dengan pedomannya. Pelaksanaan supervisi ini sudah dijadwalkan setiap semester, namun pada tahun ini dirancang akan dilakukan sekali setahun tepatnya pada bulan 10. Artinya kegiatan ini terstruktur dan terjadwal dan kepala sekolah menyesuaikan dengan jam mengajar guru. Kemudian pada saat supervisi dilakukan ada beberapa tantangan ataupun kendala yang dihadapi oleh sebagian guru yaitu, perasaan canggung, grogi dan kurang nyaman ketika mereka diperhatikan saat mengajar. Bagi kepala sekolah tantangan yang dihadapi adalah ketika guru yang di supervisi tidak bisa menguasai materi artinya guru yang bersangkutan tidak memenuhi kriteria penilaian. Jadi dengan pelaksanaan supervisi yang terjadwal akan membuat guru semakin mempersiapkan diri serta mampu memperbaiki kekurangan pada saat mengajar.

Melalui strategi pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan meningkatkan pembinaan untuk guru sehingga keterampilan dan pengetahuannya berkembang dan meningkat.

Kelima, sistem reward dan punishment dicantumkan di skp, namun pada realitanya sistem reward dilakukan paling sering secara lisan yaitu berbentuk pujian secara langsung apabila kinerjanya bagus. Sedangkan pemberian hukuman masih belum maksimal dilakukan karena sekolah masih bersifat kekeluargaan dan menjaga perasaan setiap guru. Berdasarkan temuan peneliti di lapangan, maka sistem reward dan punishment harus diterapkan secara adil dan transparan serta guru-guru juga perlu dilibatkan untuk menciptakan kenyamanan lingkungan kerja. Dengan demikian strategi pemberian reward dan hukuman saling berkaitan dan ini perlu diterapkan kepala sekolah dalam membantu pembinaan guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil dari bab sebelumnya yang telah dipaparkan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa bahwa strategi kepala sekolah di SMK N 1 Parbuluan pada tahun 2024/2025 telah diterapkan dengan baik dan memberikan kontribusi positif dalam upaya pembinaan guru. Penerapan ini dilakukan dengan mengacu pada lima indikator utama strategi kepala sekolah menurut teori Senaeni, yaitu:

Memberikan motivasi kepada guru yaitu kegiatan yang diterapkan kepala sekolah melalui rapat resmi tiap tahun awal semester. Kepala sekolah secara aktif memberi motivasi kepada guru terlihat dari meningkatnya motivasi guru sebelum mengajar dengan cara mempersiapkan perangkat pembelajaran serta hadir tepat waktu.

Mengikutsertakan guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik merupakan hal yang penting diterapkan dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan dalam mengajar. Kepala sekolah melaksanakan pelatihan secara rutin untuk mengembangkan kompetensi akademik guru yang didanai oleh PK dan sudah dirancang diawal tahun.

Meningkatkan kedisiplinan adalah cara yang dilakukan untuk menciptakan guru yang taat aturan, bertanggungjawab dengan tugas yang telah diberikan. Cara kepala sekolah meningkatkan kedisiplinan guru melalui mengisi absensi setiap hari melalui finger print, mewajibkan hadir tepat waktu, menyiapkan RPP sebelum masuk kelas.

Kemudian melaksanakan supervisi oleh kepala sekolah melalui observasi atau kunjungan kelas untuk memperhatikan, menilai, mengevaluasi guru pada saat mengajar. Hal ini terlihat

dengan instrumen penilaian supervisi yang telah dipersiapkan mulai kelengkapan RPP, cara menyampaikan materi, serta penguasaan kelas.

Terakhir adalah menerapkan sistem reward dan punishment oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk mengapresiasi dan mendisiplinkan guru yang membuat pelanggaran. Reward sering diberikan namun terlihat abstrak yang dapat berupa pujian secara langsung maupun yang tercantum di SKP. Sedangkan punishment sangat jarang dilakukan, karena sekolah masih menjunjung tinggi sistem kekeluargaan dan toleransi.

Meskipun hampir keseluruhan strategi kepala sekolah telah berjalan dengan baik, penelitian ini menemukan bahwa indikator penerapan reward dan punishment masih memerlukan perhatian lebih untuk dioptimalkan. Minimnya pelaksanaan reward dan punishment dapat menghambat pembinaan guru secara sepenuhnya. Untuk itu penting bagi pihak sekolah memaksimalkan penerapan sistem reward dan punishment yang tegas dan adil untuk mendukung peningkatan pembinaan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan, Said, and Akmaluddin. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya," Pertama Ju., 128. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode, 2021.
- Dewi Tia Agustine, Tri Gunarto, Sulaeman Deni Ramdani. "Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP 2*, no. (1) (2019): 609–18.
- Rahman, Abd, Sabhayati Asri Munandar, Andi Fitriani, Yuyun Karlina, and Yumriani. "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan." *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam 2*, no. 1 (2022): 1–8.
- Sabariah, Sabariah, Khalisyah Listiani, Atiqoh Atiqoh, and Wawan Gunawan. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mendukung Pembinaan Guru." *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran 5*, no. 1 (2024): 683–90. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.838>.
- Senaeni. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Loyalitas Guru*. Yogyakarta: Deepublish, 2024.