

Upaya Kepala Sekolah dalam Memberikan Supervisi dan Apresiasi Terhadap Kinerja Guru di SDN 2 Sendangmulyo

Dwi Satrio Bagus Tumeko*, Rasiman, Supandi

Universitas PGRI Semarang, Indonesia

*dwisatriobagus@gmail.com

Abstract

Optimal teacher performance is a crucial component in improving the quality of education, particularly at the elementary level. In this context, the principal holds a strategic role in supporting and encouraging teacher performance through effective supervision and appropriate appreciation. This study aims to describe the principal's efforts in supervising and giving appreciation to teacher performance at SDN 2 Sendangmulyo. This research uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and documentation, with the research subjects consisting of the principal and several teachers as informants. The results show that the principal actively conducts academic supervision through direct classroom monitoring, planned coaching, and systematic evaluation of the teaching and learning process. Supervision is not only intended for assessment but also to guide and improve teaching quality. In addition, the principal provides various forms of appreciation, both moral—such as public praise and recognition in formal forums—and material, such as certificates and incentives. These forms of appreciation have been proven to increase teacher motivation and enthusiasm. Consistent supervision and appreciation efforts have created a more harmonious and productive work environment, improved teacher professionalism, and positively impacted student learning outcomes. In conclusion, constructive supervision and motivational appreciation by the principal are effective strategies to enhance teacher performance in the elementary school setting.

Keywords: *Principal Supervision; Appreciation; Teacher Performance; Primary Education*

Abstrak

Kinerja guru yang optimal merupakan komponen krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, khususnya di jenjang pendidikan dasar. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendukung dan mendorong kinerja guru melalui supervisi yang efektif serta pemberian apresiasi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan memberikan apresiasi terhadap kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, dengan subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif melaksanakan supervisi akademik melalui kegiatan pemantauan langsung ke kelas, pembinaan terencana, serta evaluasi sistematis terhadap proses pembelajaran. Supervisi dilakukan tidak hanya untuk menilai, tetapi juga untuk membimbing dan memperbaiki kualitas pengajaran. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan berbagai bentuk apresiasi, baik bersifat moral seperti pujian terbuka dan pengakuan dalam forum resmi, maupun bersifat materiil seperti pemberian sertifikat dan insentif. Pemberian apresiasi ini terbukti meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Upaya supervisi dan apresiasi yang dilakukan secara konsisten telah menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif, meningkatkan

profesionalisme guru, serta berdampak positif terhadap hasil belajar siswa. Kesimpulannya, supervisi yang membina dan apresiasi yang memotivasi oleh kepala sekolah merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah; Apresiasi; Kinerja Guru; Pendidikan Dasar

Pendahuluan

Pendidikan dasar merupakan tahap awal yang sangat penting dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, kinerja guru tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan dan bimbingan dari kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru. Seperti diungkapkan oleh Akporehe & Asiyai (2023), keterampilan manajerial kepala sekolah secara signifikan memengaruhi kinerja guru di sekolah.

Supervisi kepala sekolah tidak hanya bertujuan untuk menilai, tetapi juga membimbing guru agar dapat meningkatkan profesionalismenya. Dengan supervisi yang efektif, guru dapat memahami kelemahan dan kekuatannya dalam mengajar. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang memberikan solusi atas hambatan yang dialami guru dalam kegiatan pembelajaran (Tambunan et al, 2023). Menurut Baidowi & Syamsudin (2022), strategi supervisi pendidikan yang tepat akan membentuk budaya kerja profesional yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan. Namun, dalam praktiknya, kegiatan supervisi seringkali dipersepsikan sebagai penilaian yang bersifat mengontrol, bukan membina. Hal ini menyebabkan sebagian guru kurang antusias dalam menyambut proses supervise (Sahippudin, 2021).

Selain supervisi, bentuk apresiasi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan semangat kerja guru. Apresiasi bisa berupa pujian, penghargaan, hingga pemberian tanggung jawab yang mencerminkan kepercayaan kepala sekolah terhadap guru. Di SDN 2 Sendangmulyo, beberapa bentuk apresiasi telah diberikan, namun dampaknya terhadap kinerja guru belum merata. Ada guru yang merasa termotivasi, namun ada pula yang merasa bahwa apresiasi tersebut belum cukup adil atau tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan temuan Amiruddin et al. (2022) bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan pendekatan personal dan psikologis agar hasilnya optimal. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih dalam bagaimana strategi apresiasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh (Waliudin & Chotimah, 2023).

Fenomena yang terjadi di SDN 2 Sendangmulyo menunjukkan bahwa supervisi dan apresiasi telah berjalan, namun belum memberikan hasil maksimal. Beberapa guru belum menunjukkan peningkatan kinerja secara signifikan meskipun telah mendapatkan bimbingan dan penghargaan. Hal ini menjadi pertanyaan penting mengenai efektivitas strategi kepala sekolah dalam menjalankan kedua peran tersebut. Arie, Hasibuan, & Zahro (2023) menekankan bahwa keberhasilan supervisi tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada pendekatan yang komunikatif dan kolaboratif. Maka dari itu, evaluasi mendalam terhadap praktik supervisi dan bentuk apresiasi sangat diperlukan untuk menjawab ketidaksesuaian antara upaya dan hasil.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak membahas pentingnya supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Namun, sebagian besar hanya berfokus pada prosedur dan teknik supervisi tanpa mengaitkannya secara langsung dengan motivasi kerja guru.

Misalnya, penelitian oleh Ansar, Arismunandar, & Wahira (2020) menunjukkan pentingnya pendekatan kepemimpinan dalam membangun kompetensi guru, namun belum menyinggung integrasi dengan apresiasi. Selain itu, penelitian mengenai apresiasi masih minim, terutama dalam konteks sekolah dasar negeri di wilayah pinggiran atau semi-perkotaan seperti SDN 2 Sendangmulyo. Supervisi dan apresiasi cenderung dipisahkan sebagai dua variabel yang berdiri sendiri. Padahal, dalam praktiknya, keduanya saling berkaitan dan saling menguatkan.

Kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan fungsi supervisi dan apresiasi secara sinergis akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi yang membina dan apresiasi yang memotivasi harus diterapkan bersamaan agar menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Guskey (2002) menegaskan bahwa perubahan guru terjadi ketika terdapat dukungan profesional yang berkelanjutan dan pengakuan terhadap peran mereka. Namun, belum banyak penelitian yang mengungkap bagaimana strategi kepala sekolah dalam menggabungkan kedua pendekatan ini secara praktis. Maka dari itu, perlu ada kajian yang menggambarkan secara rinci bagaimana praktik ini dijalankan di lapangan. SDN 2 Sendangmulyo menjadi lokasi yang relevan karena dinamika yang terjadi cukup representatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo melakukan supervisi dan memberikan apresiasi terhadap kinerja guru. Fokus utama adalah menggali pendekatan, strategi, serta kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Devita & Dwianansya (2024) mencatat bahwa strategi kepemimpinan yang adaptif dan berbasis pada karakteristik guru akan memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja. Dengan memahami praktik yang berjalan, maka solusi atau rekomendasi perbaikan dapat dirumuskan secara lebih tepat sasaran. Kajian ini juga akan mempertimbangkan konteks lokal yang mempengaruhi efektivitas supervisi dan apresiasi. Pendekatan kualitatif dirasa tepat untuk menggali pengalaman dan persepsi para pelaku secara mendalam.

Manfaat penelitian ini sangat penting, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian tentang manajemen pendidikan, khususnya terkait supervisi dan apresiasi. Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah lain dalam merancang strategi pembinaan dan motivasi guru. Gunawan, Fitria, & Fitriani (2021) menegaskan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dalam membina guru secara terus-menerus. Selain itu, guru juga akan memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya keterlibatan aktif dalam proses pembinaan dan penghargaan. Penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam menyusun program pelatihan kepala sekolah.

Dengan adanya kajian ini, diharapkan terbentuk pola supervisi dan apresiasi yang lebih efektif dan adaptif di sekolah dasar. Kepala sekolah diharapkan mampu memahami bahwa pendekatan yang digunakan tidak bisa seragam untuk semua guru. Setiap guru memiliki karakter, motivasi, dan kebutuhan yang berbeda, sehingga diperlukan pendekatan yang humanis dan fleksibel. Seperti diungkapkan oleh Batra, Pillai, & Kaim (2023), kualitas pendidikan menurut guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka didukung dan dimotivasi oleh pimpinan sekolah. Supervisi tidak cukup hanya bersifat administratif, melainkan harus membina dan memberdayakan. Apresiasi pun tidak hanya sekadar formalitas, tetapi harus menyentuh aspek psikologis guru.

Dengan memahami secara mendalam bagaimana kepala sekolah memberikan supervisi dan apresiasi, penelitian ini akan menjawab berbagai pertanyaan mengenai efektivitas peran kepemimpinan dalam pendidikan dasar. SDN 2 Sendangmulyo sebagai lokasi studi memberikan gambaran nyata tentang praktik yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas guru, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Guru yang termotivasi dan terbina dengan baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang bermutu bagi siswa. Seperti dikatakan oleh Creswell (2019), pendekatan penelitian yang kontekstual dan berbasis pengalaman lapangan sangat penting untuk memahami dinamika pendidikan secara mendalam. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam dunia pendidikan akan semakin nyata dan bermakna.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam upaya kepala sekolah dalam memberikan supervisi dan apresiasi terhadap kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam kegiatan supervisi dan apresiasi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti sendiri dibantu dengan pedoman wawancara dan lembar observasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di lingkungan sekolah, dan dokumentasi terhadap kebijakan atau bukti apresiasi yang pernah diberikan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan eksplorasi informasi yang lebih fleksibel, sedangkan observasi digunakan untuk mencermati praktik nyata supervisi dan pemberian apresiasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dan metode serta member check kepada informan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja profesional guru, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan supervisi dan apresiasi yang berkelanjutan. Strategi supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Selain itu, pemberian apresiasi terhadap kinerja guru yang positif mampu membangun motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Di SDN 2 Sendangmulyo, kepala sekolah menerapkan pendekatan supervisi akademik yang sistematis serta mekanisme penghargaan yang mendorong budaya kerja produktif dan kolaboratif di lingkungan sekolah. Berikut adalah strategi kepala sekolah dalam memberikan supervisi dan apresiasi terhadap kinerja guru.

1. Pelaksanaan Supervisi Akademik Berkala

Pelaksanaan supervisi akademik berkala merupakan salah satu strategi yang diterapkan kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi dilakukan secara terjadwal dan menyeluruh dengan tujuan untuk memantau serta mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah hadir langsung di kelas dan mengamati seluruh proses belajar mengajar mulai dari pembukaan hingga penutupan. Observasi ini mencakup aspek pengelolaan kelas, penyampaian materi, penggunaan media pembelajaran, serta keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar. Kegiatan supervisi dilakukan dengan pendekatan yang humanis dan bersifat membina, bukan menilai semata. Kepala sekolah memberikan ruang refleksi kepada guru atas kinerja yang telah dilaksanakan, sehingga terjadi dialog timbal balik yang mendalam. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan tidak terbebani, bahkan menjadikan kegiatan supervisi sebagai kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Lingkungan yang suportif selama supervisi menciptakan suasana pembelajaran yang lebih efektif dan menyenangkan.

Menurut Sutrisno selaku Kepala sekolah menyampaikan:

Saya tidak ingin guru merasa diawasi, tetapi didampingi. Supervisi itu untuk membantu mereka menjadi lebih baik (Wawancara, 5 Juni 2025).

Kutipan ini menekankan bahwa kepala sekolah menggunakan pendekatan pendampingan, bukan pengawasan semata. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sehat antara kepala sekolah dan guru. Supervisi diarahkan untuk mendukung pengembangan profesional guru. Sikap ini menciptakan rasa aman dan keterbukaan dalam proses supervisi. Menurut Fitria, seorang guru kelas IV mengatakan:

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu. Saya jadi tahu bagian mana yang harus diperbaiki dan mana yang sudah baik (Wawancara, 5 Juni 2025).

Guru merasa supervisi menjadi sarana refleksi atas proses pembelajaran yang ia jalankan. Masukan dari kepala sekolah dianggap membangun dan memperkaya metode mengajarnya. Supervisi bukan sekadar penilaian, tetapi lebih pada pembinaan. Ini membentuk budaya belajar di kalangan guru. Laila seorang guru kelas V menambahkan:

Saya justru menunggu supervisi karena biasanya kepala sekolah memberikan saran yang praktis dan langsung bisa diterapkan di kelas (Wawancara, 5 Juni 2025).

Supervisi menjadi momen yang ditunggu karena manfaatnya nyata dalam praktik. Saran yang diberikan tidak mengambang, melainkan aplikatif. Hal ini menunjukkan pemahaman kepala sekolah terhadap tantangan yang dihadapi guru. Hubungan profesional menjadi lebih erat. Pujiningsih seorang guru kelas VI turut menyampaikan:

Setelah disupervisi, saya merasa lebih percaya diri karena mendapatkan pengakuan dan perbaikan yang jelas (Wawancara, 5 Juni 2025).

Supervisi meningkatkan rasa percaya diri guru karena mereka merasa dihargai atas upaya yang dilakukan. Evaluasi yang dilakukan bersifat objektif dan memberikan arahan yang jelas. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja dan motivasi guru. Guru menjadi lebih antusias dalam mengajar.

Kehadiran kepala sekolah di kelas memberikan dampak motivasional bagi guru dan siswa. Guru menjadi lebih bersemangat dalam menyampaikan materi. Siswa juga merasakan suasana kelas yang lebih hidup. Ini menunjukkan efek positif supervisi terhadap proses belajar. Menurut Rahma siswa kelas V menambahkan:

Kadang kepala sekolah kasih saran ke guru, terus gurunya ngajarnya beda dan lebih gampang dipahami (Wawancara, 5 Juni 2025).

Kehadiran kepala sekolah menciptakan suasana belajar yang lebih serius dan tertib. Siswa merasa lebih fokus dan termotivasi. Supervisi memberikan efek langsung terhadap disiplin belajar. Ini memperkuat sinergi antara manajemen sekolah dan kegiatan belajar. Siti Fatonah seorang wali murid pertama mengatakan:

Anak saya cerita kalau pelajarannya makin seru sejak gurunya disupervisi. Saya lihat anak saya juga jadi lebih semangat belajar (Wawancara, 5 Juni 2025).

Supervisi membawa dampak hingga ke rumah siswa. Orang tua melihat perubahan positif dalam motivasi belajar anak. Ini menunjukkan keberhasilan strategi kepala sekolah. Perubahan metode mengajar memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna. Mugito wali murid kedua menyampaikan:

Saya lihat guru-guru di sini rajin dan disiplin. Saya rasa itu juga karena kepala sekolahnya aktif mengawasi dan membina (Wawancara, 5 Juni 2025).

Pelaksanaan supervisi akademik berkala yang diterapkan kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru. Pendekatan yang digunakan bersifat humanis, dialogis, dan membangun. Guru merasa dihargai, didukung, dan terdorong untuk terus belajar dan berkembang. Supervisi tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga pada motivasi siswa dan kepercayaan orang tua.

Budaya supervisi yang positif mendorong terciptanya sistem pembinaan berkelanjutan. Hal ini menjadikan supervisi sebagai strategi manajerial yang berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan.

2. Pemberian Masukan Konstruktif

Pemberian masukan konstruktif oleh kepala sekolah setelah kegiatan supervisi menjadi bagian penting dalam proses pengembangan profesional guru. Masukan yang diberikan tidak hanya menunjukkan kelemahan, tetapi juga menguatkan kelebihan guru dalam mengajar. Proses ini dilakukan melalui dialog langsung antara kepala sekolah dan guru dalam suasana santai dan terbuka. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan kendala dan refleksi atas pembelajaran yang telah dilakukan.

Kepala sekolah menghindari pendekatan yang bersifat menggurui, dan lebih menekankan pada diskusi seajar sebagai sesama pembelajar. Dalam proses ini, kepala sekolah menyesuaikan masukan dengan karakter dan gaya mengajar masing-masing guru. Hal ini mendorong guru untuk lebih terbuka terhadap perubahan. Proses pembinaan ini memicu tumbuhnya kesadaran reflektif dalam diri guru. Menurut Sutrisno selaku Kepala sekolah menyatakan:

Saya selalu mulai dengan hal positif. Kalau ada yang perlu diperbaiki, saya sampaikan dengan solusi, bukan kritik kosong (Wawancara, 5 Juni 2025).

Kutipan ini mencerminkan pendekatan kepala sekolah yang berorientasi pada solusi. Masukan disampaikan secara berimbang, dengan memulai dari apresiasi. Guru merasa dihargai dan tidak tersudut. Cara ini menciptakan suasana diskusi yang positif dan mendorong perubahan. Laila seorang guru kelas V menambahkan:

Saya merasa didampingi, bukan dihakimi. Kepala sekolah tahu cara menyampaikan kritik dengan cara yang membuat saya tetap semangat (Wawancara, 5 Juni 2025).

Guru merasakan pendekatan kepala sekolah yang empatik dan membangun. Kritik tidak membuat patah semangat, justru menumbuhkan motivasi. Proses refleksi menjadi pengalaman yang memperkaya. Ini memperkuat hubungan profesional yang sehat. Menurut Fitria, seorang guru kelas IV mengatakan:

Setiap masukan yang diberikan selalu dibarengi contoh nyata. Itu yang membuat saya bisa langsung mempraktikkannya di kelas (Wawancara, 5 Juni 2025).

Masukan yang konkret membuat guru lebih mudah mengimplementasikan perubahan. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan teori, tetapi juga memberi panduan praktis. Guru merasa terbantu secara teknis. Hal ini mempercepat peningkatan kualitas pembelajaran. Pujiningsih seorang guru kelas VI turut menyampaikan:

Saya diberi kesempatan untuk menjelaskan alasan penggunaan metode tertentu. Itu membuat saya merasa dihargai sebagai profesional (Wawancara, 5 Juni 2025).

Proses pemberian masukan dilakukan secara dua arah. Guru tidak hanya menerima, tetapi juga memberi penjelasan atas pilihannya. Diskusi semacam ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menghargai otonomi profesional guru. Ini memperkuat kepercayaan diri guru. Basuki selaku Guru mata pelajaran menambahkan:

Kepala sekolah sering menyarankan pelatihan atau referensi setelah supervisi. Jadi kami terus belajar (Wawancara, 5 Juni 2025).

Masukan tidak berhenti pada kritik, tetapi dilanjutkan dengan pengembangan lebih lanjut. Kepala sekolah memfasilitasi akses terhadap sumber belajar. Guru merasa terus didorong untuk tumbuh. Ini menciptakan budaya belajar berkelanjutan di sekolah. Menurut Rahma siswa kelas V menambahkan:

Guru saya sekarang ngajarnya lebih jelas. Katanya dia habis ngobrol sama kepala sekolah (Wawancara, 5 Juni 2025).

Perubahan metode mengajar guru dirasakan langsung oleh siswa. Diskusi antara guru dan kepala sekolah berbuah pada peningkatan pembelajaran. Siswa menjadi penerima manfaat dari proses ini. Dampak masukan konstruktif sangat nyata. Dukungan kepala sekolah berdampak pada sikap dan semangat guru. Semangat ini menular ke siswa. Hubungan ini menunjukkan rantai positif dari dukungan kepala sekolah. Semangat belajar meningkat seiring dukungan manajerial. Siti Fatimah seorang wali murid pertama mengatakan:

Saya lihat anak saya lebih senang dengan pelajaran sekarang. Guru juga lebih interaktif. Saya rasa ini hasil pembinaan dari kepala sekolah (Wawancara, 5 Juni 2025).

Orang tua mengamati dampak positif dari masukan kepala sekolah. Guru menjadi lebih interaktif dan pembelajaran lebih menarik. Anak-anak menjadi lebih bersemangat mengikuti pelajaran. Ini menunjukkan keberhasilan pendekatan konstruktif. Mugito wali murid kedua menyampaikan:

Kami percaya dengan kepala sekolah yang aktif membina guru. Itu membuat kami yakin sekolah ini serius meningkatkan kualitasnya (Wawancara, 5 Juni 2025).

Kepercayaan orang tua tumbuh dari proses pembinaan guru yang baik. Kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin yang aktif dan peduli. Hal ini memperkuat hubungan sekolah dengan masyarakat. Dukungan orang tua menjadi lebih kuat.

Pemberian masukan konstruktif merupakan strategi efektif kepala sekolah dalam membina guru. Proses ini dilakukan dengan pendekatan dialogis, empatik, dan solutif. Guru merasa dihargai dan diberdayakan dalam mengembangkan diri. Dampaknya terasa dalam peningkatan mutu pembelajaran dan semangat guru di kelas. Siswa dan orang tua juga merasakan perubahan positif dalam proses belajar mengajar. Strategi ini memperkuat budaya refleksi dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

3. Pemberian Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan dan apresiasi merupakan bagian penting dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Sendangmulyo. Kepala sekolah menyadari bahwa pengakuan atas kerja keras dan pencapaian guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat loyalitas terhadap institusi. Oleh karena itu, kepala sekolah secara aktif memberikan apresiasi dalam berbagai bentuk, baik secara verbal, tertulis, maupun dalam bentuk kesempatan mengikuti pelatihan dan penugasan khusus.

Penghargaan diberikan tidak hanya kepada guru yang meraih prestasi besar, tetapi juga kepada guru yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam keseharian mengajar. Kepala sekolah berusaha menciptakan budaya penghargaan yang positif, di mana setiap upaya yang dilakukan guru memiliki nilai. Dengan memberikan penghargaan, kepala sekolah berharap tercipta lingkungan kerja yang sehat, saling mendukung, dan kompetitif secara sehat. Menurut Sutrisno selaku Kepala sekolah menyampaikan:

Saya percaya bahwa setiap guru butuh pengakuan. Satu ucapan terima kasih atau pujian di depan teman-teman bisa menjadi pemicu semangat baru (Wawancara, 5 Juni 2025).

Kepala sekolah menekankan pentingnya bentuk penghargaan sederhana namun bermakna. Apresiasi verbal di hadapan kolega memberikan rasa dihargai. Hal ini berdampak besar terhadap semangat kerja. Guru merasa diperhatikan dan diakui kontribusinya. Menurut Fitria, seorang guru kelas IV mengatakan:

Waktu saya dipercaya untuk menjadi pembimbing lomba, saya merasa bangga karena itu bentuk kepercayaan dari kepala sekolah (Wawancara, 5 Juni 2025).

Penugasan khusus merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan guru. Guru merasa dipercaya dan diberdayakan. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi. Penugasan menjadi stimulus untuk terus berkembang.

Laila seorang guru kelas V menambahkan:

Kami sering diberi sertifikat atau ucapan di acara sekolah, rasanya jadi makin semangat ngajar (Wawancara, 5 Juni 2025).

Apresiasi formal seperti sertifikat atau pengakuan di acara sekolah menambah kebanggaan profesi. Guru merasa dihormati oleh institusi. Hal ini memperkuat ikatan emosional dengan sekolah. Budaya apresiatif tumbuh subur. Guru kelas VI menyampaikan:

Pujian kecil dari kepala sekolah saja sudah cukup bikin saya semangat. Apalagi kalau disebutkan di rapat guru (Wawancara, 5 Juni 2025).

Apresiasi yang disampaikan secara publik memberikan efek psikologis positif. Guru merasa kinerjanya diperhatikan. Ucapan di hadapan rekan sejawat meningkatkan harga diri. Ini mendorong kompetisi sehat antar guru. Guru mata pelajaran menyatakan:

Saya merasa dihargai ketika diikutsertakan dalam pelatihan luar kota. Itu membuat saya termotivasi untuk lebih baik (Wawancara, 5 Juni 2025).

Fasilitasi pengembangan diri merupakan bentuk penghargaan yang berorientasi masa depan. Guru melihat adanya dukungan nyata dari kepala sekolah. Ini meningkatkan rasa bangga dan keinginan untuk berkontribusi lebih besar. Pelatihan menjadi bentuk investasi profesional.

Apresiasi terhadap guru berdampak pada cara mengajar di kelas. Guru menjadi lebih kreatif dan semangat. Siswa ikut merasakan perubahan suasana belajar. Ini menciptakan efek berantai positif. Menurut Rahma siswa kelas V menambahkan:

Waktu Bu Guru menang lomba, semua murid diajak buat rayain bareng. Kami jadi ikut bangga (Wawancara, 5 Juni 2025).

Keberhasilan guru menjadi kebanggaan bersama bagi siswa. Siswa merasa terlibat dalam prestasi gurunya. Hal ini memperkuat hubungan emosional antara guru dan siswa. Lingkungan sekolah menjadi lebih harmonis.

Pemberian penghargaan meningkatkan etos kerja guru. Siswa mengamati perubahan tersebut dan merasakan dampaknya. Ini menunjukkan bahwa apresiasi mampu memengaruhi kualitas pembelajaran. Kinerja guru menjadi lebih konsisten. Siti Fatonah seorang wali murid pertama mengatakan:

Saya senang melihat guru-guru di sekolah ini dihargai. Itu membuat saya yakin anak saya ditangani dengan baik (Wawancara, 5 Juni 2025).

Orang tua merasakan dampak budaya apresiatif di sekolah. Mereka percaya guru yang dihargai akan bekerja lebih optimal. Hal ini meningkatkan kepercayaan orang tua terhadap sekolah. Apresiasi berdampak pada citra positif institusi.

Apresiasi guru berdampak tidak langsung terhadap motivasi belajar siswa. Suasana belajar menjadi lebih menyenangkan. Guru yang bahagia akan menularkan energi positif ke siswa. Hal ini memperkuat iklim belajar yang kondusif.

Pemberian penghargaan dan apresiasi oleh kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo terbukti mampu meningkatkan semangat dan dedikasi guru. Strategi ini menciptakan budaya kerja yang positif, di mana kinerja dihargai dan upaya kecil pun mendapat pengakuan. Guru merasa dihormati dan diberdayakan, sehingga lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Dampak positifnya dirasakan oleh siswa dan orang tua, yang melihat peningkatan dalam semangat belajar dan kualitas pembelajaran. Apresiasi juga memperkuat hubungan emosional antara guru, siswa, dan orang tua. Dengan demikian, strategi ini menjadi pilar penting dalam mendorong kinerja guru secara berkelanjutan.

Dalam upaya memberikan supervisi kepada guru, kepala sekolah di SDN 2 Sendangmulyo menghadapi beberapa kendala yang cukup signifikan. Salah satunya adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala sekolah karena beban administratif

yang tinggi. Hal ini menyebabkan supervisi belum dapat dilakukan secara terjadwal dan menyeluruh. Supervisi yang seharusnya bersifat pembinaan dan peningkatan kualitas mengajar, justru sering tertunda atau dilakukan secara terburu-buru tanpa analisis yang mendalam terhadap proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.

Kendala berikutnya terletak pada persepsi sebagian guru yang masih memandang supervisi sebagai bentuk kontrol atau penilaian terhadap kesalahan mereka. Akibatnya, muncul resistensi atau ketidaknyamanan dalam menerima kunjungan supervisi dari kepala sekolah. Padahal, supervisi seharusnya menjadi proses pembelajaran dua arah antara kepala sekolah dan guru, yang bertujuan meningkatkan profesionalisme. Ketidaksiapan mental dan kurangnya pemahaman guru terhadap fungsi supervisi menjadi hambatan dalam menjalin komunikasi yang terbuka dan konstruktif.

Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi tantangan tersendiri. Kepala sekolah belum sepenuhnya didukung oleh perangkat evaluasi yang lengkap dan modern, seperti format observasi digital atau sistem dokumentasi berbasis teknologi. Hal ini membuat pelaksanaan supervisi masih bergantung pada metode manual yang kurang efisien dan menyulitkan dalam proses pelacakan perkembangan kinerja guru dari waktu ke waktu. Kurangnya pelatihan dalam penggunaan teknologi juga memperburuk kondisi ini.

Dalam aspek apresiasi, kepala sekolah juga menghadapi kendala berupa tidak adanya sistem penghargaan yang terstruktur dan berkelanjutan. Penghargaan yang diberikan kepada guru sering kali bersifat spontan dan tanpa kriteria yang jelas, sehingga menimbulkan kesan subjektif. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan di antara guru, terutama jika apresiasi tidak diberikan secara merata. Padahal, apresiasi yang tepat dan adil sangat penting untuk menjaga semangat kerja serta meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah perlu melakukan manajemen waktu yang lebih efektif dengan cara mendelegasikan sebagian tugas administratif kepada wakil kepala sekolah atau staf lainnya. Dengan membagi tugas secara proporsional, kepala sekolah bisa lebih fokus menjalankan fungsi supervisi akademik secara rutin dan berkualitas. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan pendekatan personal kepada guru guna membangun pemahaman bersama tentang pentingnya supervisi. Pendekatan humanis dan komunikasi dua arah dapat mengurangi resistensi dan membangun kepercayaan antara guru dan kepala sekolah.

Dalam hal sarana supervisi, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan atau mengadopsi perangkat digital sederhana untuk mencatat dan mengevaluasi hasil observasi. Kepala sekolah juga dapat mengikuti pelatihan atau workshop terkait supervisi berbasis teknologi agar proses pembinaan guru lebih efisien dan terdokumentasi dengan baik. Dengan dukungan teknologi, pelaksanaan supervisi akan lebih akurat dan mudah dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

Sementara itu, dalam pemberian apresiasi, kepala sekolah dapat menyusun sistem penghargaan yang transparan dan berbasis indikator kinerja, seperti kedisiplinan, kreativitas dalam pembelajaran, dan peningkatan hasil belajar siswa. Bentuk apresiasi tidak selalu berupa materi, melainkan bisa dalam bentuk pengakuan resmi, sertifikat penghargaan, atau penyebutan di forum rapat sekolah. Sistem penghargaan yang objektif dan adil akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara sehat serta menumbuhkan semangat guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Pelaksanaan supervisi akademik berkala merupakan bentuk implementasi strategi pengawasan dan pengendalian mutu pendidikan. Dalam teori strategi, pengawasan adalah bagian penting dari siklus manajemen strategis yang bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Kepala sekolah

yang secara rutin melakukan supervisi menunjukkan perannya sebagai pengendali kualitas pembelajaran. Tindakan ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajar guru. Hal ini selaras dengan penelitian Supandi & Ahmadi Strategi ini memberikan arah yang jelas bagi peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Supandi & Ahmadi, 2023).

Dalam teori kepemimpinan, supervisi yang dilakukan kepala sekolah mencerminkan peran sebagai instructional leader atau pemimpin pembelajaran. Pemimpin jenis ini terlibat langsung dalam proses akademik dan mendampingi guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan hadir di kelas dan melakukan evaluasi langsung, kepala sekolah menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan ini menciptakan kedekatan profesional antara pemimpin dan guru. Keterlibatan aktif tersebut membangun rasa percaya dan menjadikan guru lebih terbuka terhadap perbaikan (Rohmawati et al, 2023).

Pemberian masukan konstruktif setelah supervisi merupakan strategi pembinaan yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Dalam teori strategi, umpan balik merupakan instrumen penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) (Manueke et al, 2021). Kepala sekolah yang memberikan saran dengan pendekatan positif dan solutif akan meningkatkan penerimaan guru terhadap kritik. Guru merasa didampingi, bukan diawasi dengan tekanan, sehingga termotivasi untuk memperbaiki praktik pembelajarannya. Ini menunjukkan kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan potensi (Devita et al, 2024).

Kepemimpinan yang mampu memberi masukan konstruktif juga menumbuhkan rasa dihargai di kalangan guru. Dalam teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang memperhatikan pengembangan individu dan memberikan dukungan moral serta intelektual akan meningkatkan semangat dan komitmen kerja guru. Kepala sekolah yang membimbing bukan hanya menilai, tetapi juga membantu guru berkembang. Dukungan ini memperkuat hubungan profesional antara pemimpin dan staf. Dengan demikian, strategi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara nyata dan menyeluruh (Muchlis & Putra, 2022).

Strategi pemberian penghargaan dan apresiasi merupakan bentuk penguatan positif yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam teori strategi organisasi, reward system yang tepat akan menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Kepala sekolah yang memberi apresiasi atas kerja keras guru memberikan sinyal bahwa upaya mereka diakui dan dihargai. Hal ini membangkitkan motivasi intrinsik guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Penghargaan seperti pujian terbuka atau penugasan khusus juga menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan inspiratif (Manalu & Sri, 2024).

Dalam perspektif kepemimpinan, memberikan apresiasi merupakan bagian dari gaya kepemimpinan yang humanis dan empatik. Pemimpin yang memahami pentingnya penghargaan emosional akan mampu menjaga loyalitas dan kepuasan kerja staf. Kepala sekolah yang memberi ruang bagi pengakuan prestasi guru menciptakan atmosfer kerja yang sehat dan kompetitif. Ini mendorong guru lain untuk ikut menunjukkan dedikasi tinggi. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian Kilwake bahwa kepemimpinan semacam ini memperkuat kultur organisasi yang positif dan berdampak langsung terhadap produktivitas tenaga pendidik (Kilwake et al, 2023).

Penyusunan penilaian kinerja yang transparan merupakan langkah strategis dalam menciptakan sistem manajemen kinerja yang adil dan akuntabel. Menurut teori strategi, transparansi dan objektivitas dalam evaluasi kinerja penting untuk meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Kepala sekolah yang menyusun indikator penilaian secara terbuka memberikan kepastian dan kejelasan bagi guru tentang aspek-aspek yang dinilai.

Hal ini memperkuat bukti dari studi sebelumnya yaitu penelitian Kareem bahwa ini mencegah terjadinya prasangka atau kesalahpahaman dalam proses pembinaan (Kareem et al, 2023). Dengan adanya indikator yang jelas, pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dapat diarahkan secara tepat sasaran (Ridho et al, 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah dalam menyusun sistem evaluasi objektif menunjukkan penerapan prinsip fairness dalam manajemen. Guru yang merasa proses penilaiannya adil akan lebih terbuka dalam menerima hasil evaluasi dan bersedia mengikuti program pembinaan. Transparansi dalam penilaian juga meningkatkan akuntabilitas sekolah secara keseluruhan. Ini sejalan dengan teori kepemimpinan etis yang menekankan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Sistem evaluasi yang baik menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas individu sekaligus mutu pendidikan secara kelembagaan (Hidayat et al, 2023).

Strategi kepala sekolah dalam supervisi dan apresiasi kinerja guru merupakan implementasi nyata dari teori strategi dan kepemimpinan yang efektif. Supervisi yang konsisten, umpan balik yang membangun, apresiasi yang tulus, dan sistem evaluasi yang transparan menjadi pilar utama dalam membentuk budaya profesionalisme guru. Strategi ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya administratif, tetapi juga transformasional dan instruksional. Ketika guru merasa didukung, dihargai, dan diberi ruang untuk berkembang, maka kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Hal ini selaras dengan penelitian Kartini bahwa strategi ini memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berdaya saing (Kartini et al, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan pemberian apresiasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Supervisi yang terencana dan berorientasi pada pembinaan, disertai umpan balik konstruktif, mendorong motivasi dan profesionalisme guru. Apresiasi yang tulus serta sistem penilaian yang transparan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan adil. Strategi ini mencerminkan kepemimpinan transformasional dan instruksional, di mana guru diposisikan sebagai mitra dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Untuk efektivitas yang lebih besar, kepala sekolah perlu mengintensifkan komunikasi dua arah, memperbarui pendekatan kepemimpinan sesuai perkembangan zaman, dan melibatkan guru dalam penyusunan indikator kinerja. Penghargaan juga sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan guru agar dampaknya lebih optimal. Dukungan dari dinas pendidikan melalui pelatihan kepemimpinan berkelanjutan sangat penting agar kepala sekolah mampu mengelola sumber daya manusia secara strategis demi peningkatan kualitas pendidikan dasar.

Daftar Pustaka

- Akporehe, D. A., & Asiyai, R. I. (2023). Principals' Managerial Skills and Teachers' Job Performance: Evidence from Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78–84.
- Arie, A. D. N., Hasibuan, R. H., & Zahro, A. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran melalui Supervisi Pendidikan: Strategi, Kualitas Pembelajaran, Supervisi Pendidikan. *Jurnal Generasi Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 40–46.
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim*, 4(1), 27–38.

- Batra, P., Pillai, P., & Kaim, P. (2023). Quality Education from Teachers' Perspective. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 8(6), 44–52.
- Devita, F. S., & Dwianansya, W. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 28 Surabaya. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 15–20.
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3/4), 381–391.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Windiyani, T., & Gunawan, Y. (2023). International and Indonesia's Teacher Performance: A Bibliometric Study Based on Vosviewer. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(1), 92–106.
- Manalu, O., & Sri, A. K. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management: Islamic Management*, 5(2), 30–35.
- Manueke, T., Rawis, J. A., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 70.
- Muchlis, M., & Putra, P. H. R. (2022). Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 49–58.
- Nasution, I. (2021). *Supervisi Pendidikan* (M. P. Dr. Sri Nurhabibah Pratiwi, Ed.). CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rahman, A. (2021). Supervisi dan Pengawasan dalam Pendidikan. *PILAR*, 12(2), 50–65.
- Ridho, A., & Chaniago, N. S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Sekolah Hubbhul Wathon. *Jurnal Kelola*, 4(3), 45–50.
- Rohmawati, O., Poniayah, P., & Adiyono, A. (2023). Implementasi Supervisi Pendidikan sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, 1(3), 108–119.
- Sahippudin, S. (2021). Upaya Kepala Sekolah melalui Supervisi dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Daring di SDN 022 Harapan Baru. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 10(6), 1547.
- Setiyani, I., Miyono, N., & Prayito, M. (2024). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 818–833.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Supandi, S., & Ahmadi, A. (2023). Peran Guru Akidah Akhlak dalam Membina Akhlak bagi Siswa Madrasah Aliyah Noer Fadilah Sumber Panjalin Akkor Palengaan Pamekasan. *Journal of Education Partner*, 2(2), 87–98.
- Tambunan, A. M., Huda, A. Y., & Degeng, I. N. S. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menghadapi Tantangan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 2(6), 848–852.
- Waliudin, A. S., & Chotimah, C. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SKILLS: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 13–21.