



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Manajemen Pembinaan Kepala Satuan Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar

Novi Khusnainy .M<sup>1\*</sup>, Okke Rosmaladewi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, [novikhushnainy@uninus.ac.id](mailto:novikhushnainy@uninus.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, [okkerosmaladewi@uninus.ac.id](mailto:okkerosmaladewi@uninus.ac.id)

\*Corresponding Author: [novikhushnainy@uninus.ac.id](mailto:novikhushnainy@uninus.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to analyze the management strategies employed by school principals in improving the performance of elementary school teachers. A qualitative approach with a case study method was used, focusing on SDN Kadudampit and SDN Sayang 2 in Cianjur Regency. These schools were selected based on their similar characteristics and leadership by principals who graduated from the Teacher Leadership Education Program. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis, and were analyzed using the interactive model developed by Miles, Huberman, and Saldaña. The findings show that the implementation of teacher coaching management based on the POAC framework (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) has a positive impact on enhancing teachers' professional competence. The planning stage involved needs assessments and collaboration with teachers and school committees to develop annual and strategic school plans. In the organizing stage, the principals formed structured coaching teams with clearly defined roles and scheduled communication. The actuating phase was implemented through regular briefings, reflective discussions, and individual mentoring tailored to each school's context. The controlling function was carried out through periodic evaluation meetings and classroom observations, with results used to refine the coaching programs. The study also revealed several challenges, including low teacher competence in ICT, high workloads, and a lack of effective monitoring systems. Suggested solutions include continuous professional development, utilization of teacher working groups (KKG), and strengthening instructional leadership. These findings affirm that POAC-based managerial strategies, when applied contextually and adaptively, can sustainably improve teacher performance and enhance the quality of teaching in elementary schools.*

**Keywords:** *Coaching Management, School Principal, Teacher Performance, POAC, Elementary School*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Satuan Pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di SDN Kadudampit dan SDN Sayang 2 Kabupaten Cianjur. Kedua sekolah dipilih karena memiliki karakteristik yang serupa dan dipimpin oleh kepala sekolah lulusan Program Pendidikan Guru

Penggerak. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pembinaan berbasis kerangka POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan) memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Tahap perencanaan dilakukan melalui asesmen kebutuhan dan melibatkan guru serta komite sekolah untuk menyusun RKS dan RKT secara kolaboratif. Pada tahap pengorganisasian, kepala sekolah membentuk struktur tim pembinaan dengan pembagian peran yang jelas serta komunikasi yang terjadwal secara rutin. Pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui briefing, diskusi reflektif, dan pendampingan individu, yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing sekolah. Fungsi pengawasan dilaksanakan melalui rapat evaluasi berkala dan observasi kelas, dengan menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk menyempurnakan program. Penelitian ini juga mengungkap sejumlah hambatan seperti rendahnya kompetensi TIK guru, beban kerja tinggi, serta kurangnya sistem monitoring yang efektif. Solusi yang ditawarkan mencakup pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan KKG, serta penguatan kepemimpinan instruksional. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajerial yang berbasis POAC, jika diterapkan secara kontekstual dan adaptif, dapat meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

**Kata kunci:** Manajemen Pembinaan, Kepala Satuan Pendidikan, Kinerja Guru, POAC, Sekolah Dasar

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tuntutan mutu pendidikan abad ke-21, sekolah dasar tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, tetapi juga menumbuhkan karakter, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Untuk itu, peran guru sebagai ujung tombak pembelajaran menjadi sangat krusial. Namun, kinerja guru tidak terbentuk secara instan, melainkan sangat dipengaruhi oleh pembinaan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan oleh kepala satuan pendidikan sebagai pemimpin strategis di tingkat sekolah dasar (Pare & Sihotang, 2023).

Kepala satuan pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam mengarahkan, membina, dan mengembangkan profesionalisme guru, khususnya dalam kompetensi profesional yang mencakup penguasaan materi, metodologi, dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran (Anwar, 2020). Pembinaan yang dilakukan secara manajerial meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pengembangan guru secara terukur. Dalam konteks ini, manajemen pembinaan menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara mendalam karena menyangkut bagaimana kepala sekolah mampu menggerakkan sumber daya sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan (Wiyono et al., 2025).

Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan dasar memiliki tantangan dalam membina guru secara optimal, terutama dalam hal kesenjangan motivasi, keterbatasan kompetensi, dan minimnya sistem evaluasi yang bersifat reflektif (Sinaga et al., 2024). Oleh karena itu, kepala satuan pendidikan tidak cukup hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga harus berperan sebagai pembina, pelatih, sekaligus fasilitator dalam pengembangan kinerja guru. Manajemen pembinaan yang efektif bukan hanya tentang mengadakan pelatihan, tetapi bagaimana pembinaan menjadi bagian dari budaya kerja dan pembelajaran profesional yang berkelanjutan di sekolah (Agung et al., 2021).

Hasil observasi awal di SD Negeri Kadudampit dan SDN Sayang 2 Kabupaten Cianjur menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam strategi pembinaan guru yang diterapkan oleh kepala sekolah. Di SDN Kadudampit, kepala sekolah tampak lebih terstruktur dalam

merancang program pembinaan guru berbasis kebutuhan, sedangkan di SDN Sayang 2, pembinaan cenderung dilakukan berdasarkan inisiatif personal dan belum sepenuhnya terdokumentasi dalam perencanaan manajerial yang sistematis. Perbedaan ini menjadi indikator awal bahwa manajemen pembinaan kepala satuan pendidikan berperan langsung terhadap kinerja guru di lapangan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh (Mulyasa, 2013) dan (Supardi, 2015) menegaskan bahwa kepala sekolah yang menjalankan peran sebagai supervisor, motivator, dan fasilitator mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Penelitian oleh (Hallinger & Heck, 2010) juga menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional yang kuat berdampak signifikan terhadap pencapaian akademik melalui peningkatan efektivitas guru.

Sementara itu, studi oleh (Sahertian, 2010) lebih lanjut menyoroti pentingnya pembinaan yang dilakukan secara sistematis dan terencana, serta berbasis pada kebutuhan nyata guru. Namun demikian, sebagian besar kajian masih fokus pada *kepemimpinan transformasional* secara umum, belum secara spesifik mengupas aspek manajerial dalam pembinaan kinerja guru, terutama pada konteks sekolah dasar di daerah dengan karakteristik sosial-budaya yang khas.

Celah penelitian (*research gap*) terletak pada belum banyaknya studi yang menginvestigasi bagaimana kepala satuan pendidikan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi manajemen pembinaan guru secara terintegrasi, dan bagaimana praktik tersebut secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Belum tersedia juga model pembinaan manajerial yang aplikatif yang bisa direplikasi secara kontekstual di sekolah dasar.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pengembangan sistem manajemen pembinaan kepala satuan pendidikan yang terintegrasi dan kontekstual. Pembinaan yang dilakukan secara terencana, berbasis data, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru merupakan langkah strategis untuk menciptakan sekolah yang efektif dan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala satuan pendidikan di SDN Kadudampit dan SDN Sayang 2 melaksanakan manajemen pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru.

Meskipun isu tentang pembinaan guru bukanlah hal baru, masih terdapat kesenjangan antara perencanaan dan praktik di lapangan, khususnya terkait bagaimana kepala sekolah mengelola proses pembinaan secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan model manajemen pembinaan yang relevan dan aplikatif, dengan menekankan pada peran kepala satuan pendidikan sebagai manajer pembelajaran dan pembina profesional guru sekolah dasar.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan peneliti memahami secara mendalam fenomena manajemen pembinaan kepala satuan pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks kehidupan nyata di sekolah dasar. Penelitian ini berusaha menggali bagaimana kepala sekolah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembinaan terhadap guru, serta bagaimana pembinaan tersebut berdampak pada kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari (Creswell & Clark, 2017; Yin, 2017).

Desain studi kasus dipilih karena mampu memberikan pemahaman kontekstual yang kuat terhadap sistem manajerial yang berlangsung di lingkungan sekolah, terutama ketika batas antara fenomena dan konteksnya tidak sepenuhnya jelas. Penelitian dilakukan di dua sekolah dasar negeri, yaitu SDN Sayang 2 dan SDN Kadudampit, Kabupaten Cianjur. Kedua sekolah

dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa keduanya dipimpin oleh Kepala Satuan Pendidikan yang merupakan lulusan Program Pendidikan Guru Penggerak, serta memiliki karakteristik jumlah guru dan siswa yang relatif setara. Selain itu, terdapat urgensi nyata pada kedua sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru, yang menarik untuk dikaji dari aspek manajerial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi rinci dan reflektif dari kepala sekolah dan guru mengenai praktik pembinaan yang dijalankan. Observasi partisipatif dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana pembinaan dilaksanakan dalam konteks kegiatan sekolah sehari-hari. Sementara studi dokumentasi dilakukan untuk menelaah dokumen-dokumen perencanaan pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja guru, dan laporan kegiatan pembinaan di kedua sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (Lincoln & Guba, 1985), yang berarti keterlibatan peneliti secara langsung di lapangan sangat menentukan keutuhan proses dan hasil penelitian.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan empat kriteria dari Lincoln dan Guba, yaitu *credibility* (kredibilitas), *transferability* (keteralihan), *dependability* (ketertanggungjawaban), dan *confirmability* (konfirmasiabilitas). Kredibilitas dijaga dengan triangulasi teknik (wawancara, observasi, dokumentasi) dan member checking kepada responden. Transferability diperkuat dengan penyajian deskripsi kontekstual secara rinci. Dependability dan confirmability dicapai melalui audit trail dan dokumentasi proses yang sistematis (Shenton, 2004).

Analisis data dilakukan secara interaktif berdasarkan model dari (Miles et al., 2014), melalui tiga tahapan utama: (1) reduksi data, yaitu proses penyaringan dan penyederhanaan data yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data (data display), berupa narasi deskriptif, tabel, dan catatan lapangan; dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses menemukan pola, tema, dan makna dari data secara berulang hingga diperoleh pemahaman yang valid. Seluruh proses analisis dilakukan secara simultan dengan pengumpulan data untuk menangkap dinamika yang muncul di lapangan secara responsif dan adaptif.

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Februari hingga April 2025, mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data di lapangan, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi empirik dalam merumuskan strategi manajemen pembinaan yang efektif dan aplikatif dalam konteks sekolah dasar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa penerapan manajemen pembinaan oleh Kepala Satuan Pendidikan berdasarkan kerangka teori POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar, khususnya dalam aspek kompetensi profesional. Temuan ini diperoleh melalui analisis mendalam terhadap praktik pembinaan di SDN Sayang 2 dan SDN Kadudampit.

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan dalam manajemen pembinaan guru dijalankan secara sistematis oleh Kepala Satuan Pendidikan melalui penyusunan dokumen strategis seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Kedua dokumen ini memuat program pembinaan guru yang disesuaikan dengan visi sekolah dan kebutuhan nyata di lapangan. Di SDN Kadudampit, misalnya, dokumen RKT telah mencantumkan agenda pengembangan kompetensi profesional guru yang terjadwal setiap triwulan.

Penyusunan rencana pembinaan dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak, mulai dari guru, tenaga kependidikan, hingga komite sekolah. Pendekatan kolaboratif ini diyakini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam pelaksanaan program pembinaan.

“Kami selalu libatkan guru dan komite dalam merancang program tahunan. Kalau semua merasa punya andil, pelaksanaannya juga lebih lancar,” (*Catatan Wawancara Kepala SDN Sayang 2 2025*).

Selain itu, ditemukan bahwa proses perencanaan diawali dengan identifikasi kebutuhan melalui pengamatan langsung dan diskusi bersama guru, atau dikenal sebagai *needs assessment*. Langkah ini memastikan bahwa program pembinaan yang disusun benar-benar relevan dan tepat sasaran. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Fullan (2001) yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif pemangku kepentingan dalam perencanaan mampu meningkatkan efektivitas implementasi program pembinaan di sekolah.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam aspek pengorganisasian, Kepala Satuan Pendidikan menyusun struktur kerja yang sistematis dengan pembagian peran yang jelas dalam pelaksanaan program pembinaan. Struktur ini dirancang sejak awal tahun ajaran, menandai komitmen manajerial untuk menjadikan pembinaan sebagai bagian integral dari program sekolah.

Setiap individu dalam struktur pembinaan memiliki tanggung jawab yang spesifik, seperti koordinator kegiatan, guru mentor, dan anggota tim pelaksana. Penugasan ini bertujuan untuk memastikan efektivitas pelaksanaan dan akuntabilitas masing-masing peran.

“Saya tunjuk guru senior sebagai mentor supaya ada yang membimbing langsung guru baru. Jadi tidak hanya dari kepala sekolah saja,” (*Catatan Wawancara Kepala SDN Kadudampit 2025*).

Komunikasi yang dibangun antara kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan eksternal dilakukan secara rutin melalui rapat mingguan dan forum informal. Pola komunikasi ini tidak hanya menjaga keterhubungan informasi, tetapi juga memperkuat koordinasi lintas fungsi dalam mendukung kelancaran kegiatan pembinaan.

## 3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan pembinaan di kedua sekolah menunjukkan pendekatan yang terstruktur namun tetap fleksibel. Kegiatan utama yang dilakukan mencakup briefing rutin, pendampingan individu, serta forum berbagi praktik baik. Ketiga bentuk ini menjadi instrumen yang digunakan Kepala Satuan Pendidikan untuk membangun budaya pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Di SDN Kadudampit, briefing dilakukan secara terjadwal setiap awal pekan dan difokuskan pada evaluasi pencapaian kompetensi, khususnya pada aspek numerasi. Kepala sekolah memanfaatkan forum ini untuk memberikan umpan balik kepada guru sekaligus merancang langkah penguatan berikutnya.

“Lewat briefing saya tahu mana guru yang sudah berkembang dan mana yang perlu didampingi lagi,” (*Catatan Wawancara Kepala SDN Kadudampit 2025*).

Berbeda dengan itu, SDN Sayang 2 menerapkan pendekatan yang lebih adaptif dan responsif. Kegiatan pembinaan dilakukan melalui forum diskusi reflektif yang tidak kaku secara jadwal, tetapi menyesuaikan dengan kebutuhan guru. Guru-guru diberikan ruang untuk menyampaikan tantangan mereka dan berbagi solusi bersama. Hal ini menumbuhkan semangat kolektif dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran di kelas.

Pendampingan individu juga menjadi strategi penting dalam pelaksanaan pembinaan. Guru-guru baru atau yang mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan strategi pembelajaran diberikan bimbingan langsung oleh guru senior atau oleh kepala sekolah sendiri. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga membangun hubungan kerja yang suportif dan saling percaya.

Secara umum, penyesuaian strategi pembinaan dengan karakteristik masing-masing sekolah menunjukkan adanya fleksibilitas manajerial yang kuat. Kepala Satuan Pendidikan tidak hanya menerapkan satu model tetap, melainkan mampu membaca dinamika lapangan dan mengadaptasi pendekatan pembinaan agar tetap relevan dan efektif. Hal ini menjadi salah satu kunci keberhasilan implementasi pembinaan di tingkat sekolah dasar.

#### 4. Pengawasan dan Evaluasi (Controlling)

Pengawasan dan evaluasi merupakan elemen penting dalam manajemen pembinaan yang dijalankan oleh Kepala Satuan Pendidikan di SDN Kadudampit dan SDN Sayang 2. Fungsi ini dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi rutin yang mencakup rapat koordinasi bulanan, monitoring langsung di kelas, serta peninjauan terhadap dokumen pembinaan. Pendekatan ini dilakukan secara sistematis untuk menjamin ketercapaian program dan efektivitas kegiatan yang telah direncanakan.

Evaluasi yang dilakukan tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan dan input awal program. Kepala sekolah memeriksa kehadiran, keterlibatan guru, efektivitas metode yang digunakan, dan dampaknya terhadap perubahan perilaku mengajar.

“Kami tidak hanya lihat hasil akhirnya, tapi bagaimana prosesnya dijalani guru juga penting. Itu yang sering kita bahas di rapat evaluasi,” (*Catatan Wawancara Kepala SDN Sayang 2 2025*).

Salah satu temuan dari proses evaluasi ini adalah perlunya penyempurnaan materi pelatihan dan metode pembinaan. Misalnya, di SDN Kadudampit, pelatihan numerasi semula dilakukan dalam bentuk ceramah kini diarahkan menjadi praktik langsung berbasis kelas. Evaluasi menjadi pijakan dalam melakukan revisi pendekatan pembinaan agar lebih kontekstual dan aplikatif. Hal ini memperkuat prinsip manajemen berbasis data dan refleksi.

Model evaluasi yang diterapkan sejalan dengan kerangka CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dikembangkan oleh (Stufflebeam, 2007). Dalam kerangka ini, evaluasi dipandang sebagai proses berkelanjutan yang memberikan informasi untuk pengambilan keputusan dan pengembangan program secara strategis. Oleh karena itu, Kepala Satuan Pendidikan di kedua sekolah tidak menjadikan evaluasi sebagai formalitas, tetapi sebagai instrumen perbaikan berkelanjutan.

Dengan adanya evaluasi yang berorientasi pada perbaikan, pembinaan guru menjadi lebih responsif dan dinamis. Hasil evaluasi mendorong sekolah untuk meningkatkan kualitas pelatih, memperbarui materi, dan mengalokasikan sumber daya yang lebih tepat sasaran. Praktik ini menunjukkan bahwa fungsi controlling dalam pembinaan bukan hanya untuk memastikan kepatuhan terhadap rencana, melainkan sebagai bagian dari proses pembelajaran institusional yang mendalam dan berkelanjutan.

#### Hambatan dan Solusi Strategis

Penelitian ini juga mengungkap beberapa hambatan signifikan, antara lain rendahnya kompetensi guru di bidang TIK, beban kerja tinggi, sarana yang belum memadai, kurangnya keterlibatan orang tua, serta lemahnya sistem monitoring pembelajaran. Menghadapi hambatan tersebut, solusi manajerial yang diajukan meliputi pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan Kelompok Kerja Guru (KKG), coaching dan mentoring, serta peningkatan budaya kolaboratif

dan kepemimpinan inspiratif. (Glickman et al., 2001) menekankan bahwa pembinaan efektif harus terintegrasi dengan pengembangan budaya sekolah dan penciptaan lingkungan yang mendukung.

Menariknya, terdapat perbedaan implementasi antara SDN Kadudampit dan SDN Sayang 2. SDN Kadudampit menunjukkan pelaksanaan yang lebih sistematis dan konsisten, sedangkan SDN Sayang 2 menghadapi tantangan dalam menjaga kontinuitas dan keterlibatan guru. Hal ini menunjukkan pentingnya sensitivitas kontekstual dalam menerapkan strategi pembinaan, serta perlunya diferensiasi dalam pendekatan berdasarkan kondisi dan kesiapan sekolah. Upaya Kepala Satuan Pendidikan dalam menyesuaikan strategi pembinaan di SDN Sayang 2 mencerminkan prinsip kepemimpinan adaptif yang mampu membaca kebutuhan unik tiap individu.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa manajemen pembinaan berdasarkan prinsip POAC memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Namun, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual, termasuk kesiapan guru, dukungan sumber daya, dan budaya organisasi sekolah. Penelitian ini memberikan dasar kuat bagi Kepala Satuan Pendidikan untuk merancang strategi pembinaan yang tidak hanya berbasis pada prosedur manajerial, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap karakteristik individu dan institusi.

Untuk memperkuat efektivitas pembinaan ke depan, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai integrasi pembinaan guru dengan sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi dan refleksi. Selain itu, kolaborasi antara sekolah, dinas pendidikan, dan komunitas pembelajar profesional juga menjadi kunci untuk mendorong praktik pembinaan yang lebih terstruktur dan berdampak nyata.

Peningkatan mutu pendidikan dasar sangat bergantung pada kualitas kinerja guru, terutama dalam aspek kompetensi profesional. Kepala Satuan Pendidikan (Kepala Sekolah) memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di sekolah melalui fungsi manajerial yang efektif. Menurut (Manora, 2019), keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak sekolah dasar yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor seperti kurangnya kompetensi guru dalam penguasaan teknologi informasi, rendahnya motivasi akibat beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan sarana dan prasarana menjadi hambatan yang signifikan (Usman, 2013). Selain itu, kurangnya sistem pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan dari pihak manajemen sekolah turut memperparah kondisi tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana manajemen pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Satuan Pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Dengan menggunakan pendekatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*), penelitian ini bertujuan untuk menggali praktik-praktik manajerial yang efektif dalam konteks pembinaan guru. Studi ini juga akan memberikan kontribusi dalam pengembangan model pembinaan yang adaptif terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru di sekolah dasar.

Selain itu, penelitian ini akan memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan, seperti dinas pendidikan, pengawas sekolah, dan lembaga pelatihan guru, dalam merumuskan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kompetensi profesional guru melalui manajemen pembinaan yang efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dasar secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen pembinaan oleh Kepala Satuan Pendidikan di SDN Kadudampit dan SDN Sayang 2 dalam meningkatkan kinerja guru berjalan melalui pendekatan yang sistematis, kontekstual, dan adaptif. Strategi pembinaan yang diterapkan mencerminkan implementasi prinsip POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah yang responsif terhadap kebutuhan pengembangan profesional guru di sekolah dasar.

Pertama, pada tahap perencanaan, Kepala Satuan Pendidikan merancang program pembinaan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan guru (*needs assessment*) serta disusun bersama dengan guru dan komite sekolah. Di SDN Kadudampit, perencanaan lebih terstruktur dengan program yang dijadwalkan secara periodik, sementara SDN Sayang 2 menunjukkan pendekatan yang lebih fleksibel namun tetap berbasis kolaborasi. Hal ini menunjukkan peran penting kepemimpinan partisipatif dalam memastikan keterlibatan dan komitmen bersama.

Kedua, pengorganisasian pembinaan dijalankan dengan membentuk struktur kerja yang jelas, penugasan peran yang spesifik, dan komunikasi yang intensif. Pembentukan tim pelaksana, mentor guru, serta jadwal koordinasi menjadi kunci penguatan sistem pembinaan. Kepala sekolah juga menunjukkan kepekaan dalam membagi tanggung jawab berdasarkan kompetensi guru, yang memperkuat prinsip manajemen berbasis sumber daya internal.

Ketiga, dalam pelaksanaan pembinaan, berbagai strategi diterapkan mulai dari briefing rutin, forum reflektif, hingga pendampingan individu. SDN Kadudampit menjalankan pelatihan berbasis kelas dan pemantauan terstruktur, sementara SDN Sayang 2 memprioritaskan diskusi terbuka yang menyesuaikan dengan kebutuhan guru. Pendekatan ini menunjukkan kemampuan Kepala Satuan Pendidikan dalam membaca dinamika sekolah dan menyesuaikan model pembinaan secara kontekstual.

Keempat, fungsi kontrol dan evaluasi dilaksanakan secara berkala dengan meninjau proses dan hasil program pembinaan. Evaluasi dilakukan secara terbuka dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, termasuk revisi materi, peningkatan kualitas pelatih, dan penyesuaian sumber daya. Model evaluasi ini sejalan dengan kerangka CIPP yang berorientasi pada pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan efektivitas program secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, strategi manajemen pembinaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip POAC dapat menjadi kerangka kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, komunikasi kolaboratif, dan respons terhadap hambatan kontekstual. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang reflektif, terintegrasi, dan berbasis pada kebutuhan nyata guru perlu terus dikembangkan untuk menjamin kualitas pendidikan dasar yang lebih baik dan berkelanjutan.

## REFERENSI

- Agung, A., Firdaus, M. A., & Rosadi, U. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 400–411.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. ERIC.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement? *Educational Management Administration &*

- Leadership*, 38(6), 654–678.
- Lincoln, Y., & Guba, B. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications. Inc.
- Manora, H. (2019). *PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (Third Edit). SAGE Publications, Inc.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Pare, A., & Sihotang, H. (2023). Pendidikan holistik untuk mengembangkan keterampilan abad 21 dalam menghadapi tantangan era digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27778.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 156–169.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75.
- Sinaga, P. R., Samosir, N., Hutaaruk, V., Nababan, C., Nadeak, E., & Tambunanf, A. M. (2024). Konsep Dasar Supervisi Pendidikan: Implikasi Terhadap Pengembangan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 6–16.
- Stufflebeam, D. L. (2007). *CIPP evaluation model checklist*.
- Supardi, E. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PERILAKU KEWIRAUSAHAAN GURU, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI BELAJAR SISWA TERHADAP KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN SISWA SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA BANDUNG*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- Wiyono, W., Fitihatussiriyah, F., Hafidz, A., & Al Mahfuz, A. M. (2025). Efektivitas Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di SMP. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 679–686.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications*. SAGE Publications US.