

BIMBINGAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Ayi Najmul Hidayat^{1*}, Hedi Mulyadi², Ina Yuningsih³

^{1,2,3}Universitas Islam Nusantara, Indonesia
ayinajmul@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah memberikan bimbingan kepada guru untuk memastikan kinerja mereka terus berkembang, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Penelitian ini mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar, dengan fokus pada supervisi akademik, pelatihan profesional, motivasi, dan pembinaan mental serta fisik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif-deskriptif, dengan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di SDN Cinangsi, Kabupaten Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendukung profesionalisme guru melalui supervisi yang terstruktur, pelatihan untuk memperbarui kompetensi, dan penciptaan iklim sekolah yang positif. Selain itu, pembinaan mental dan fisik terbukti meningkatkan ketahanan psikologis dan produktivitas guru. Kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, sekaligus menawarkan strategi untuk mengatasi tantangan dalam implementasinya.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Bimbingan, Kinerja Guru.

Abstrack: *This research is motivated by the strategic role of principals as educational leaders in schools. One of their primary responsibilities is to provide guidance to teachers to ensure their performance continues to develop, thereby achieving educational goals. This study explores the role of principals in improving teacher performance in elementary schools, focusing on academic supervision, professional training, motivation, and mental and physical development. The research method used is a qualitative-descriptive approach, with data obtained through interviews, observations, and documentation at SDN Cinangsi, Cianjur Regency. The results show that principals have a strategic role in supporting teacher professionalism through structured supervision, training to update competencies, and the creation of a positive school climate. In addition, mental and physical development has been shown to increase teacher psychological resilience and productivity. The main obstacles faced include limited resources and resistance to change. This study emphasizes the importance of the principal's role as an effective educational leader in improving the quality of learning, while also offering strategies to overcome challenges in its implementation.*

Keywords: *School Principals, Mentoring, Teacher Performance.*

Article History:

Received: 28-04-2025

Revised : 27-05-2025

Accepted: 20-06-2025

Online : 31-07-2025

A. LATAR BELAKANG

Bimbingan merupakan salah satu layanan di dunia pendidikan yang dirancang untuk membantu individu dalam menghadapi masalah dan mengembangkan potensi dalam dirinya. Secara etimologi, menurut (Ulfah, 2020) bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang bertujuan untuk membantu individu memahami siapa diri mereka, mencapai potensi penuh mereka, dan membuat keputusan terbaik dalam berbagai aspek kehidupan, membantu individu mengatasi masalah tertentu atau meningkatkan kualitas kehidupannya.

Dalam konteks pendidikan, bimbingan dapat digambarkan sebagai serangkaian program dan kegiatan komprehensif yang bertujuan untuk mendukung kompetensi psikologis, sosial, dan pertumbuhan pribadi. Layanan ini mencakup pengembangan keterampilan sosial, pengelolaan emosi, penyesuaian diri di lingkungan sekolah, hingga perencanaan karier. Bimbingan dan konseling memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan holistik individu. Menurut Tolbert dalam (Kurniawan, 2025), bimbingan adalah seluruh program atau semua kegiatan dan layanan dalam lembaga pendidikan yang diarahkan pada membantu individu agar mereka dapat menyusun dan melaksanakan rencana serta melakukan penyesuaian diri dalam semua aspek kehidupannya sehari-hari.

Theodoridis & Kraemer dikutip (Listari & Rabbani, 2024) bahwa Sekolah sebagai suatu sistem yang terdiri atas beberapa komponen, yakni kepala sekolah, guru, tata usaha, peserta didik, sarana dan prasarana lainnya yang menunjang pembelajaran guna tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kepala sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memegang peran penting dalam pengembangan organisasi sekolah ke depan. Fungsi yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan tercermin dari kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Standar Kompetensi Kepala Sekolah adalah sebagai berikut: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, Kompetensi Sosial. Maka dari itu seorang kepala sekolah diharapkan mampu berperan secara aktif dalam mengelola para guru yang menjadi bawahannya, sehingga guru dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga guru bisa menampilkan kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya dapat dinilai dari hasil pelaksanaan tugas guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Adapun dalam penelitian ini peneliti mengambil prinsip dari kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi sebagai acuan dalam membimbing guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotorik (Lahiya, 2025). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada Pasal 1 angka (1), disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Bernadin dan Russell sebagaimana dikutip (Judijanto, 2025) memberikan definisi kinerja sebagai representasi terdokumentasi Hasil yang diperoleh dari tugas atau tindakan karyawan tertentu yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Nurlaila dalam (Arifudin, 2025), adalah hasil atau produk dari suatu proses tertentu. Menurut model manajemen perilaku F. Luthans dikutip (Rismawati, 2024), kinerja mengacu pada kuantitas atau kualitas output atau layanan yang dihasilkan oleh mereka yang terlibat dalam suatu kegiatan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai individu dalam menyelesaikan aktivitas dalam jangka waktu tertentu, Berbeda dengan pilihan lain seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang disepakati bersama.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan mendukung pencapaian hasil belajar siswa yang optimal (Kartika, 2020). Menurut Mulyasa dikutip (Imah, 2018) kinerja guru dalam meningkatkan produktifitas sekolah bukan hanya di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan yaitu produktifitas dengan tolok ukur berdasarkan tingkatannya; prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan unjuk kerja. Namun demikian, pencapaian kinerja guru yang maksimal tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru. Menurut (Qistiyah & Karwanto, 2020) menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu memberikan bimbingan, supervisi, dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah yang memprioritaskan pengembangan kompetensi guru juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan pembelajaran.

Selain itu, penelitian membuktikan yang menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam mendorong motivasi kerja guru (Riski et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menginspirasi guru untuk meningkatkan kompetensinya tetapi juga mendorong kolaborasi antar-guru dalam pengembangan kurikulum dan praktik pengajaran. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Rathana & Sutarsih, 2017) yang menemukan bahwa kepala sekolah yang mendukung komunitas pembelajaran profesional (*Professional Learning Communities*) dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan.

Lebih lanjut, kepala sekolah juga berperan sebagai pengawas akademik yang memberikan evaluasi dan umpan balik kepada guru. Menurut (Karwati, 2019), supervisi akademik yang dilakukan secara terstruktur dapat membantu guru mengidentifikasi kelemahan dalam pengajaran mereka dan mengembangkan strategi baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Begitu berpengaruhnya peran kepala sekolah dalam menentukan arah kualitas kinerja guru. Dengan peran strategis yang dimilikinya, kepala sekolah menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan guru yang berkualitas tetapi juga berdampak pada keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru juga tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah sering kali harus berhadapan dengan keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya motivasi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang memadai untuk mengatasi tantangan tersebut.

Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah memberikan bimbingan kepada guru untuk memastikan kinerja mereka terus berkembang, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai (Waluyo, 2024). Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan dalam upaya kepala sekolah memberikan bimbingan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di antaranya: 1) Supervisi akademik, adalah salah satu cara utama kepala sekolah membimbing guru. Dalam proses ini, kepala sekolah mengamati kegiatan belajar-mengajar di kelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan menawarkan saran untuk perbaikan. Supervisi ini membantu guru mengevaluasi metode pengajaran mereka dan

menyesuaikannya dengan kebutuhan siswa. Penelitian oleh (Qistiyah & Karwanto, 2020) menyoroti bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara konsisten dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi guru untuk memperbaiki kinerja mereka. Proses supervisi ini juga membuka ruang diskusi antara kepala sekolah dan guru, menciptakan hubungan yang mendukung pengembangan profesional. 2) Pelatihan dan Pengembangan Profesional, kepala sekolah juga berperan sebagai fasilitator pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan, seminar, dan lokakarya. Kegiatan ini memungkinkan guru untuk memperbarui pengetahuan mereka tentang pedagogi modern dan teknologi pendidikan. Menurut (Zuliyanti & Zaka Hadikusuma Ramadan, 2023), pelatihan yang dirancang oleh kepala sekolah secara sistematis memberikan dampak positif pada kemampuan guru dalam menyusun strategi pembelajaran yang inovatif dan menarik. 3) Motivasi dan Dukungan Moral, memberikan motivasi dan dukungan moral adalah langkah penting yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan semangat kerja guru. Dukungan ini dapat berupa penghargaan atas kinerja yang baik, apresiasi terhadap inovasi, atau sekadar mendengarkan keluhan dan tantangan yang dihadapi guru. Penelitian oleh (Rapang et al., 2022) menunjukkan bahwa dukungan emosional dari kepala sekolah mendorong guru untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja mereka meningkat. 4) Menciptakan Iklim Sekolah yang Positif, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi guru. Iklim sekolah yang positif mendorong kolaborasi, inovasi, dan rasa nyaman bagi guru dalam bekerja. Penelitian oleh (Purnomo et al., 2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif dalam menciptakan budaya kerja yang harmonis membantu guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien. 5) Memperkuat Kolaborasi Antar Guru, kolaborasi antar guru adalah salah satu aspek penting dalam pengembangan profesional. Kepala sekolah dapat memfasilitasi forum diskusi, pertemuan rutin, atau membentuk komunitas pembelajaran profesional (*Professional Learning Communities*). Hal ini memungkinkan guru berbagi pengalaman dan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut (Ritonga, 2024) menegaskan bahwa kolaborasi yang dipimpin oleh kepala sekolah berdampak langsung pada peningkatan keterampilan mengajar guru.

Melalui supervisi akademik, pelatihan, motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan kolaborasi, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru (Arifudin, 2024). Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan guru agar dapat memberikan yang terbaik bagi siswa. Dengan bimbingan yang terstruktur dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat menjadi katalisator perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Noviana, 2020)

bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif. Menurut (Arifudin, 2020) bahwa kualitatif deskriptif adalah penelaahan dengan memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, digunakan untuk menggali secara mendalam analisis bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Tanjung, 2020) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Wahrudin, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Suryana, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Zaelani, 2025).

Bungin dikutip (Rusmana, 2020) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Supriani, 2025).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Sofyan, 2020).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Syofiyanti, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku,

kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Supriani, 2023). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Abduloh et al, 2020) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Nita, 2025). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Rahmah, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang analisis bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Rahmah, 2025).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Nafisah, 2023). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Sholihat, 2023) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Iskandar, 2025) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu analisis bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

Moleong dikutip (Rahmah, 2022) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Sari, 2025) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Irwandi, 2024), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Mayasari, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan

Huberman dalam (Maharni, 2021) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memegang peran penting dalam menciptakan dan mengarahkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan seluruh elemen pendidikan, terutama guru, bekerja secara efektif untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal. Peran kepala sekolah mencakup fungsi supervisi akademik, fungsi manajerial, dan pemberian motivasi kepada guru. Seiring dengan pesatnya globalisasi di berbagai bidang serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki beragam kompetensi menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan perlu terus ditingkatkan secara berkelanjutan dan harus dilaksanakan dengan efektif serta intensif. Hal ini penting karena pendidikan merupakan salah satu cara utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik melalui jenjang pendidikan formal di sekolah maupun pendidikan nonformal.

Sekolah berperan sebagai sarana penting dalam menunjang keberlangsungan proses pendidikan. Melalui pendidikan formal di sekolah, peserta didik memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pelayanan pendidikan yang disediakan sekolah sangat diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang dibutuhkan dalam proses pembangunan. Sebagai institusi pelayanan publik di bidang pendidikan, sekolah memerlukan manajemen yang baik. Menurut (As-Shidqi, 2025) bahwa pengelolaan sekolah harus dilakukan secara optimal agar mutu pendidikan terus meningkat. Dengan begitu, peserta didik dapat memenuhi kompetensi yang dibutuhkan. Dalam hal ini, unsur-unsur pembelajaran di sekolah seperti perangkat pembelajaran, sarana dan prasarana, guru, serta siswa harus mendukung proses belajar-mengajar secara efektif dan efisien. Upaya ini penting agar tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Sebagai pendidik, guru berkontribusi besar terhadap pencapaian mutu pendidikan. Namun, agar hasil yang diharapkan tercapai, guru perlu memiliki kinerja yang baik serta kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru merupakan isu penting yang harus menjadi prioritas bagi pimpinan sekolah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, menurut (Arifudin, 2021) bahwa mutu pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah akan lebih optimal dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, pemerintah dan pimpinan sekolah harus terus berupaya mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, bimbingan yang dilakukan kepala sekolah dilakukan dalam beberapa bentuk, di antaranya:

Memberikan teladan dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah.

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Dari pengumpulan data melalui observasi dan wawancara di SDN

Cinangsi Kecamatan Naringgul Kabupaten Cianjur, efek dari kepala sekolah komitmen kuat terhadap pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran. Fokus ini tercermin dari perhatian yang diberikan kepada kompetensi guru di sekolah tersebut. Guru memberikan perhatian dan fokus terhadap kurikulum yang diterapkan. Guru juga memiliki pemikiran terbuka terhadap implementasi kurikulum di sekolah.

Penerapan kurikulum ini tidak hanya terbatas pada definisi formal, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam tentang pendidikan, sarana pendukungnya, serta strategi implementasinya (Nuryana, 2024). Dalam kegiatan ini, dalam rangka meningkatkan kinerja guru dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan atau program peningkatan keterampilan. Selain itu, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, misalnya dengan mendukung mereka untuk kuliah tanpa mengganggu jadwal mengajar, merupakan upaya strategis. Sebagian besar guru di sekolah harus telah berpartisipasi dalam berbagai pelatihan untuk memperluas wawasan mereka. Untuk penjadwalan dan lain-lain diatur secara seksama agar kegiatan tersebut tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar yang menjadi tugas utama guru. Selain itu, memberikan dukungan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal lanjutan.

Proses belajar-mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan di mana guru berperan sebagai pelaksana sekaligus pengembang kurikulum. Hal tersebut harus terus dilakukan agar meningkatkan kualitas kurikulum dan mendukung kegiatan pembelajaran (Farid, 2025). Dalam konteks ini, perhatian terhadap kompetensi guru menjadi prioritas utama. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien (Rusihan, 2020).

Melakukan Pembinaan

Bimbingan kepada guru tidak hanya dilakukan pada aspek pengetahuan namun juga aspek-aspek yang lainnya (As-Shidqi, 2024). Untuk mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik, harus juga menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai-nilai penting, seperti: 1) Pembinaan Mental: Meningkatkan sikap batin dan karakter tenaga kependidikan. 2) Pembinaan Moral: Membimbing perilaku tenaga kependidikan agar sesuai dengan etika dan tanggung jawab profesional. 3) Pembinaan Fisik: Menjaga kesehatan, kebugaran, dan penampilan tenaga pendidik. dan 4) Pembinaan Kebersihan dan Ketertiban: Mengembangkan kepekaan terhadap kebersihan dan ketertiban.

Pembinaan Mental

Pembinaan mental telah menjadi salah satu kegiatan yang diselenggarakan dalam upaya mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Kegiatan ini dirancang untuk menjawab tantangan dunia pendidikan yang terus berubah, di mana tenaga pendidik tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis yang mumpuni, tetapi juga karakter yang kuat dan sikap batin yang tangguh. Tujuan utama kegiatan ini adalah memastikan para pendidik dapat menjalankan tugasnya secara optimal sekaligus menjadi inspirasi bagi peserta didik. Kegiatan pembinaan mental yang telah dilaksanakan mencakup upaya memperkuat nilai-nilai moral, spiritual, dan etika dalam diri para pendidik. Hal ini

kami lakukan untuk membentuk individu yang mampu menghadapi tantangan baik secara profesional maupun personal. Dari hasil evaluasi kegiatan, kami menemukan bahwa ketahanan psikologis menjadi salah satu manfaat utama yang dirasakan oleh para peserta. Dalam praktiknya, banyak tenaga pendidik menghadapi tekanan tinggi akibat berbagai tuntutan, seperti kewajiban administratif, target kurikulum, dan ekspektasi masyarakat. Pembinaan mental yang telah kami lakukan terbukti membantu mereka mengelola tekanan tersebut dengan lebih baik.

Selama pelaksanaan program pembinaan mental, terdapat beberapa kendala yang perlu dicatat. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, terutama di sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil. Akses terhadap program pembinaan mental yang berkualitas masih menjadi masalah serius. Selain itu, terdapat hambatan berupa kurangnya kesadaran tentang pentingnya pembinaan mental di kalangan beberapa tenaga pendidik sendiri. Dalam diskusi yang dilakukan, terungkap bahwa beberapa peserta awalnya menganggap aspek ini tidak seurgensi pelatihan teknis.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, penulis perlu menerapkan berbagai strategi pembinaan mental yang efektif, di antaranya: a) Penguatan Nilai Spiritual salah satu kegiatan yang dilakukan adalah retreat spiritual, pelatihan mindfulness, dan sesi refleksi keagamaan. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu tenaga pendidik menemukan makna dan tujuan dalam profesi mereka. Berdasarkan umpan balik dari peserta, pendekatan ini sangat membantu mereka dalam mengelola stres dan meningkatkan kepuasan kerja. b) Pelatihan Manajemen Emosi, menyelenggarakan pelatihan yang berfokus pada kemampuan mengelola emosi. Pelatihan ini melibatkan pengenalan diri, teknik relaksasi, dan pengelolaan konflik. Dari hasil survei pasca-kegiatan, banyak peserta melaporkan bahwa teknik seperti meditasi dan latihan pernapasan membantu mereka menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif. c) Peningkatan Kompetensi Sosial, dalam pembinaan mental ini, kami juga menekankan pentingnya kompetensi sosial, seperti kemampuan komunikasi dan empati. Melalui pelatihan soft skills dan simulasi situasi sosial, peserta mendapatkan pengalaman praktis untuk memahami kebutuhan siswa dan orang tua dengan lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Beberapa hasil pelaksanaan program ini, terdapat dampak positif yang signifikan: a) Peningkatan Motivasi Kerja: Para pendidik merasa lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan dedikasi tinggi. b) Hubungan Interpersonal yang lebih harmonis: Pembinaan mental membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara rekan kerja dan dengan siswa. c) Kinerja yang Lebih Optimal: Para pendidik menunjukkan fokus yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan. d) Menjadi Teladan bagi Peserta Didik: Dengan mental yang sehat, para pendidik menjadi inspirasi bagi siswa, tidak hanya dalam hal akademik tetapi juga nilai-nilai kehidupan. Kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim yang kondusif agar setiap peserta didik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Mulyadi et al., 2023).

Pembinaan Moral

Pembinaan moral merupakan langkah penting dalam mendukung profesionalisme tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan. Dalam praktiknya, tantangan berupa kurangnya kesadaran terhadap etika kerja, serta kebutuhan untuk membangun tanggung jawab profesional, kerap menjadi penghambat. Oleh karena itu, kegiatan pembinaan moral ini

dirancang untuk menjawab kebutuhan tersebut. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa perilaku tenaga kependidikan selaras dengan standar etika dan tanggung jawab profesional yang telah ditetapkan. Kegiatan pembinaan moral ini dilaksanakan melalui serangkaian program yang dirancang secara sistematis. Pelatihan dan workshop menjadi salah satu metode utama, di mana tenaga kependidikan diberikan pemahaman mendalam melalui studi kasus terkait etika kerja dalam lingkungan pendidikan. Selama dua hari pelaksanaan, guru-guru berbagi pengalaman dan wawasan, yang memberikan dampak signifikan terhadap cara peserta memahami etika profesional.

Selain itu, program mentoring juga dilaksanakan untuk memberikan bimbingan langsung kepada tenaga kependidikan. Dalam program ini, tenaga kependidikan senior berperan sebagai mentor, membantu rekan sejawat dalam menghadapi dilema moral di tempat kerja. Program ini berlangsung secara berkala, dengan evaluasi progres dilakukan setiap bulan untuk memastikan efektivitasnya. Diskusi kelompok terarah atau *Focus Group Discussion* (FGD) juga menjadi bagian integral dari kegiatan ini. Melalui FGD, berbagai tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dalam penerapan nilai etika didiskusikan secara mendalam. Hasil diskusi ini menghasilkan solusi kolektif yang aplikatif dan relevan untuk meningkatkan kualitas perilaku profesional.

Kegiatan pembinaan moral ini memberikan beberapa hasil yang signifikan. Salah satu pencapaian utamanya adalah peningkatan kesadaran tenaga kependidikan tentang pentingnya etika profesional. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta, yaitu sekitar 80 persen, merasa lebih percaya diri dalam menghadapi dilema moral setelah mengikuti kegiatan ini. Selain itu, perubahan sikap positif juga terlihat jelas, terutama dalam pengambilan keputusan yang lebih bertanggung jawab dan berbasis nilai moral. Lingkungan kerja di sekolah juga mengalami perubahan yang positif. Terbentuknya budaya kerja yang etis menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Tenaga kependidikan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tanggung jawab profesional mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus memberikan nasihat kepada seluruh peserta didik, misalnya pada setiap upacara bendera atau pada saat pertemuan rutin sekolah (Susanty & Masalah, 2019).

Pembinaan Fisik

Pembinaan fisik menjadi bagian penting dalam pengembangan tenaga pendidik, mengingat tugas dan tanggung jawab mereka yang memerlukan kondisi fisik prima. Sebagai kepala sekolah, penulis menyadari bahwa kesehatan dan kebugaran tenaga pendidik tidak hanya memengaruhi produktivitas guru, tetapi juga berdampak pada kualitas interaksi dengan siswa. Dalam praktiknya, tenaga pendidik sering menghadapi tantangan berupa beban kerja yang tinggi, kurangnya waktu untuk berolahraga, dan pola hidup yang kurang sehat. Oleh karena itu, menurut (Supriani, 2024) bahwa kegiatan pembinaan fisik ini dirancang untuk membantu tenaga pendidik menjaga kesehatan, kebugaran, dan penampilan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal.

Kegiatan pembinaan fisik ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yang melibatkan seluruh tenaga pendidik di sekolah. Program ini dimulai dengan pemeriksaan kesehatan awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi fisik setiap peserta. Hasil pemeriksaan tersebut digunakan sebagai dasar untuk merancang program yang sesuai dengan kebutuhan individu. Setelah pemeriksaan kesehatan, tenaga pendidik mengikuti serangkaian sesi olahraga rutin yang dipandu oleh instruktur profesional. Jenis olahraga

yang dilakukan mencakup senam aerobik yang dirancang untuk meningkatkan kebugaran kardiovaskular, fleksibilitas, dan daya tahan fisik. Kegiatan ini berlangsung selama satu jam setiap minggu dan diadakan di lingkungan sekolah agar mudah diakses oleh peserta.

Kegiatan pembinaan fisik ini memberikan dampak positif yang signifikan. Sebagian besar tenaga pendidik melaporkan peningkatan energi dan stamina setelah mengikuti program selama tiga bulan. Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih sadar akan pentingnya menjaga kesehatan melalui olahraga dan pola makan yang benar. Penampilan guru juga mengalami perubahan yang positif. Mereka terlihat lebih segar dan percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini memberikan dampak langsung terhadap interaksi mereka dengan siswa dan kolega, menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Kepala sekolah harus memberikan dorongan agar guru dan peserta didik terlibat aktif dan kreatif dalam kegiatan-kegiatan yang ada, baik yang diprogramkan oleh sekolah maupun yang diselenggarakan oleh warga masyarakat (Rusihan, 2020)

Pembinaan Kesehatan dan Ketertiban

Pembinaan kebersihan dan ketertiban merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Sebagai kepala sekolah, peneliti menyadari bahwa kepekaan terhadap kebersihan dan ketertiban tidak hanya mencerminkan nilai-nilai positif, tetapi juga mendukung suasana belajar yang kondusif. Dalam praktiknya, sering kali ditemukan tantangan berupa kurangnya kesadaran tenaga pendidik terhadap pentingnya kebersihan dan ketertiban di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian terhadap pentingnya menjaga kebersihan dan ketertiban sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Kegiatan ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yang melibatkan seluruh tenaga pendidik di sekolah. Pertama, dilakukan sosialisasi dan diskusi mengenai kordinator kegiatan kebersihan dan ketertiban, yang diikuti oleh sesi diskusi kelompok untuk mengidentifikasi permasalahan kebersihan dan ketertiban di lingkungan sekolah. Tahap selanjutnya, diajak untuk berkontribusi dalam merumuskan solusi praktis yang dapat diterapkan secara kolektif.

Selanjutnya, seluruh warga sekolah berpartisipasi dalam program kerja bakti yang diadakan secara rutin setiap bulan. Kepala sekolah dan guru dapat menginisiasi program "Hari Bersih Sekolah" di mana setiap minggu ada satu hari khusus untuk membersihkan lingkungan sekolah, seperti halaman, taman, dan area umum (Widodo, 2020). Kegiatan ini mencakup pembersihan ruang kelas, taman sekolah, dan area umum lainnya. Selain itu, diadakan pelatihan tentang pengelolaan sampah dan praktik daur ulang untuk mendukung konsep keberlanjutan. Program ini didukung oleh fasilitas kebersihan yang memadai, seperti penyediaan tempat sampah terpilah di setiap sudut sekolah. Sebagai tambahan, program ini juga mencakup penilaian kebersihan individu dan ketertiban kerja. Setiap tenaga pendidik diharapkan menjadi panutan bagi siswa dalam menjaga kebersihan dan ketertiban. Penilaian dilakukan secara berkala dan hasilnya diumumkan dalam rapat bulanan untuk memberikan motivasi dan apresiasi.

Hasil kegiatan ini menunjukkan dampak yang positif. Kesadaran tenaga pendidik terhadap pentingnya kebersihan dan ketertiban meningkat secara signifikan. Lingkungan sekolah menjadi lebih bersih dan teratur, yang menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman bagi siswa. Selain itu, partisipasi aktif warga sekolah dalam program ini berhasil membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab (Neprializa, et al.,

2015).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kepala sekolah perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan relevan berdasarkan kebutuhan guru di setiap sekolah, terutama di daerah terpencil yang sering menghadapi keterbatasan akses terhadap sumber daya pendidikan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan tantangan dan kebutuhan lokal yang dihadapi oleh para guru. Selain itu, evaluasi yang lebih sistematis terhadap dampak dari program pembinaan juga diperlukan. Langkah ini dapat melibatkan tenaga ahli untuk memberikan analisis yang lebih mendalam, sehingga program yang telah dilaksanakan dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Peningkatan kesadaran tenaga pendidik mengenai pentingnya aspek mental, moral, fisik, dan kebersihan juga harus menjadi perhatian utama. Kepala sekolah dapat menginisiasi kampanye atau diskusi rutin untuk menanamkan nilai-nilai ini sebagai bagian dari profesionalisme tenaga kependidikan. Langkah ini bertujuan untuk mendorong para pendidik memahami pentingnya menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan mereka untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Selain itu, kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta sangat penting untuk memastikan keberlanjutan program-program tersebut. Dengan kerja sama ini, sekolah dapat memperoleh dukungan tambahan, baik berupa fasilitas maupun pelatihan, sehingga program pembinaan dapat berjalan lebih efektif dan menyeluruh. Untuk memotivasi guru, pemberian penghargaan kepada mereka yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja dan kontribusi merupakan strategi yang baik. Dengan memberikan apresiasi semacam ini, diharapkan tenaga pendidik lain juga terdorong untuk lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai program pembinaan dan meningkatkan profesionalisme mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung pelaksanaan penelitian ini hingga dapat berjalan dengan lancar. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang telah berbagi pengalaman dan memberikan inspirasi berharga bagi peneliti selama proses penelitian berlangsung. Terutama pada dosen pengampu mata kuliah Prof. Dr. H. Ayi Najmul Hidayat, M.Pd serta kepada Guru-guru di SDN Cinangsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengambilan data penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abduloh et al. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Arifudin, O. (2020). Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Dodol Nanas Di Subang Jawa Barat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 408–417.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam

- Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Trends in Teaching Research with Technology in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Global*, 1(2), 107–116.
- Arifudin, O. (2025). Application Of Steam Learning Methods To Increase Student Creativity And Innovation. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 3(1), 97–108.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.
- Imah, C. (2018). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri se-kecamatan Air Kumbang kabupaten Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan UM Palembang*, 1(2), 65–77.
- Irwandi, D. (2024). Hubungan Antara Self-Regulated Learning Dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Pada Pelajaran Kimia Selama Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Tahsinia*, 5(5), 754–767.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.
- Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(2), 137–150.
- Karwati, W. (2019). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sdn Santaka Kecamatan Cimanggung Dalam Melaksanakan Standar Proses Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar*, 6(1), 41–97. <https://doi.org/10.17509/jppd.v6i1.21522>
- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Listari, D. A., & Rabbani, M. F. (2024). Peran Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah. *Jurnal Global Futuristik*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v2i1.312>
- Maharni, R. (2021). Development Of Sets-Based Chemistry Learning E-Modules (Science, Environment, Technology, Society) On Colligative Properties Of Solutions. *EDUSAINS*, 13(2), 153–164.
- Mayasari, A. (2024). Teknik Discovery Learning Pada Materi Bagian Tubuh Tumbuhan Sumber Kehidupan (IPA) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di SDN 9 Padang Cermin. *Jurnal Tahsinia*, 5(8), 1222–1231.
- Mulyadi, Mohamad Muspawi, & Dini Apriliani. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah

- dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Jambi. *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 152–165. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.768>
- Nafisah, S. (2023). Proses Pengembangan E-Modul Berbasis Stem Pada Materi Laju Reaksi. *Journal of Chemistry and Chemistry Education in Muslim Society*, 1(1), 1–8.
- Nita, M. W. (2025). Pelatihan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 19–28.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Purnomo, E., Susilawati, D., Sari, C., Sekolah, K. K., & Guru, K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pendahuluan*. 3(1), 101–110.
- Qistiyah, E. M., & Karwanto. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 08(03), 271–284.
- Rahmah, N. F. (2022). The The Readability Of Junior's Level In Mentari's Textbooks: A Systemic Functional Linguistic Study. *JEPAL (Journal of English Pedagogy and Applied Linguistics)*, 3(1), 56–64.
- Rahmah, N. F. (2024). The Textual Features In Persuading Student on School Advertisement: A Textual Analysis. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 14082–14089.
- Rahmah, N. F. (2025). Soldiers' Wives' Resilience as Conceptual Metaphor in Merah Putih Memanggil and Sayap-Sayap Patah. *JEPAL (Journal of English Pedagogy and Applied Linguistics)*, 6(1), 77–89.
- Rapang, R., Yunus, M., & Apriyanti, E. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam menerapkan Peraturan-Peraturan di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3419–3423. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2596>
- Rathana, L., & Sutarsih, C. (2017). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 93–103. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5391>
- Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Hijri*, 13(1), 71. <https://doi.org/10.30821/hijri.v13i1.20389>
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Ritonga, J. S. (2024). Meningkatkan Kinerja Guru Profesional. *ANALYSIS: Journal Of Education*, 2(2), 328–335.
- Rusihan. (2020). Keteladanan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah. *Jurnal Pembelajaran Prospektif*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.26418/jpp.v4i2.39646>
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja

- Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Sari, S. (2025). Implementation Of A Project-Based Worksheet Using Aloe Vera Gel As A Natural Stabilizer In Purple Sweet Potato Ice Cream To Increase Nutritional Literacy. *EDUSAINS*, 17(1), 38–49.
- Sholihat, R. N. (2023). Hubungan Self-Efficacy dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Pendidikan Kimia selama Pembelajaran Jarak Jauh. *Chemica*, 24(1), 98–107.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan (Survey Pada Dealer Kamera Digital Panasonic Di Kota Bandung). *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Supriani, Y. (2024). Fasilitasi Kebutuhan Belajar Dan Berbagi Praktik Baik Pengawas Sekolah Ke Kepala Sekolah. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 2(1), 75–85.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Susanty, F., & Masalah, L. B. (2019). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru PAI di SDN 33 Rambang Dangku. 4, 107–118.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the" Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v1i2.189>
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.
- Zuliyanti, T. R., & Zaka Hadikusuma Ramadan. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), 1474–14887. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>