

Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Kinerja Guru untuk Meningkatkan Profesionalisme di MTs Zia Salsabila

Muhammad Arby Fahrezi¹, Inom Nasution²

^{1,2}Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Medan, Indonesia

Article Info

Keywords:

Kepemimpinan Kepala Sekolah
Perencanaan Kinerja Guru
Profesionalisme Guru

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima partisipan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tiga orang guru. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam menyusun perencanaan kinerja guru melalui penilaian awal dan supervisi akademik, kemudian mengimplementasikannya melalui supervisi, evaluasi, dan pembinaan berkelanjutan. Perencanaan kinerja guru terbukti berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung utama adalah kerja sama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu supervisi, kesiapan administrasi guru, serta perbedaan motivasi dan kedisiplinan guru.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Muhammad Arby Fahrezi

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Medan, Indonesia
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara,
20371

Email: muhammadarbyfahrezi@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional karena berperan tidak hanya sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pembentukan karakter, moralitas, dan nilai-nilai kemanusiaan (Gamaliel, 2025). Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting sebagai figur sentral yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Menurut Mansir & Musadad (2023), Guru yang profesional mampu menumbuhkan semangat belajar siswa, membimbing mereka menuju

prestasi akademik yang optimal, serta menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan (Sa'diyah, 2026). Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu mengarahkan dan membina guru agar mampu menjalankan tugas profesionalnya secara optimal (Kholifah, 2024). Perencanaan kinerja guru merupakan bagian dari fungsi manajemen, khususnya fungsi perencanaan (George R. Terry), yang mengutamakan penetapan tujuan dan tindakan terencana. Kepala sekolah berperan dalam penyusunan rencana kinerja secara sistematis dengan menetapkan tujuan dan indikator, serta terlibat dalam pengembangan profesional berkelanjutan yang didukung oleh observasi dan penilaian. Sementara itu, dari sudut pandang regulasi, manajemen kinerja guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut diwajibkan oleh peraturan pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi serta Kementerian Agama, termasuk melalui platform seperti Platform Media Mengajar (PMM). Agar perencanaan kinerja dapat bersifat administratif dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Profesionalisme guru dalam perspektif manajemen pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi dan metode pembelajaran, tetapi juga mencakup etika kerja, kedisiplinan, serta komitmen untuk terus mengembangkan kompetensi diri (Robillos, 2023). Proses peningkatan profesionalisme tersebut memerlukan pembinaan yang berkelanjutan, supervisi akademik yang konstruktif, serta perencanaan kinerja yang terstruktur (Nuswanto, 2023). Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru melalui perencanaan kinerja yang jelas, terukur, dan sesuai dengan visi serta misi lembaga pendidikan (Pamuji, 2023).

Berbagai kebijakan pendidikan di Indonesia juga menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Pemerintah melalui berbagai program pengembangan guru terus mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru (Soraya, 2023). Namun demikian, berbagai laporan pendidikan, termasuk Laporan Pembinaan Madrasah dari Kementerian Agama dan Profil Pendidikan Indonesia yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek), menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan kinerja guru, terutama terkait perencanaan pembelajaran yang belum sistematis, ketidaksesuaian antara rencana pembelajaran dengan pelaksanaannya, serta evaluasi kinerja yang kurang berkelanjutan. Tantangan ini pada akhirnya menyebabkan rendahnya efektivitas pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru yang kurang memadai.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, perencanaan kinerja guru merupakan bagian penting dari siklus manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan (He, 2024). Perencanaan kinerja tidak hanya berkaitan dengan penetapan target kerja, tetapi juga mencakup proses penentuan tujuan, pelaksanaan kegiatan, pemantauan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan (Arendse, 2024). Kepala sekolah berperan sebagai pengarah dan fasilitator dalam proses tersebut sehingga guru dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya secara optimal (Attsaury, 2023).

Perkembangan pendidikan di era modern juga menuntut guru untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan, termasuk perkembangan teknologi informasi dan inovasi pembelajaran (Ikhwan, 2024). Dalam kondisi tersebut, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang kuat agar mampu mengarahkan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka. Melalui perencanaan kinerja yang terstruktur dan pembinaan yang berkelanjutan, diharapkan guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Nikmah, 2025).

MTs Zia Salsabila sebagai salah satu lembaga pendidikan di bawah Kementerian Agama juga berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru. Madrasah ini memiliki visi untuk melahirkan generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan memiliki daya saing. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus menjalankan peran kepemimpinan strategis dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru untuk mencapai visi tersebut.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan dalam perencanaan pengembangan profesional guru, pelaksanaan supervisi akademik yang belum optimal, serta evaluasi kinerja guru yang belum berjalan secara menyeluruh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru masih memerlukan perhatian yang lebih serius dari pihak manajemen sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru di MTs Zia Salsabila. Penelitian ini mengkaji bagaimana peran kepala sekolah dalam menyusun perencanaan kinerja guru, dan Implementasi perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami pengalaman dan pandangan partisipan mengenai peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru.

Partisipan penelitian berjumlah lima orang yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tiga orang guru. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kinerja guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi (Tamaulina, 2024). Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan pandangan partisipan mengenai perencanaan kinerja guru. Observasi dilakukan untuk melihat praktik pelaksanaan supervisi dan kegiatan pembinaan guru di sekolah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui analisis dokumen sekolah seperti program kerja, laporan supervisi, dan dokumen perencanaan kinerja guru.

Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik (Miles, et.al. 2019)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di MTs Zia Salsabila yang berlokasi di Desa Bandar Setia, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Penyajian hasil temuan disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian dan disajikan dalam bentuk narasi tematik yang diperkuat dengan kutipan langsung dari narasumber, sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif.

3.1 Peran Kepala Sekolah dalam Menyusun Perencanaan Kinerja Guru

Bagian ini menyajikan hasil temuan penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam menyusun perencanaan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru. Temuan diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang menggambarkan tahapan perencanaan, pihak yang terlibat, serta dasar penyusunan perencanaan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara, perencanaan kinerja guru disusun dengan terlebih dahulu melakukan penilaian terhadap kondisi dan kinerja guru. Kepala sekolah menekankan bahwa perencanaan tidak dilakukan secara umum, melainkan didasarkan pada hasil supervisi dan evaluasi kinerja guru.

Dalam menyusun perencanaan kinerja guru, kami melihat terlebih dahulu penilaian kinerja guru, mulai dari kehadiran, keaktifan, inovasi, serta cara mengajar yang dinilai melalui supervisi. Dari supervisi tersebut, baru ditentukan apakah guru memerlukan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. *(SS, Kepala Sekolah, wawancara langsung, 8 Januari 2026)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik menjadi dasar utama dalam penyusunan perencanaan kinerja guru. Kepala sekolah menggunakan hasil supervisi untuk memetakan kebutuhan guru dan menentukan arah pembinaan yang akan dilakukan.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan wakil kepala sekolah yang terlibat langsung dalam proses perencanaan tersebut.

Saya membantu kepala sekolah dalam menganalisis hasil supervisi guru, dan dari situ kami menentukan guru mana yang perlu pembinaan atau pendampingan lebih lanjut dalam perencanaan kinerja. *(ZNL, Wakil Kepala Sekolah, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Dari sudut pandang guru, perencanaan kinerja guru dipahami sebagai arahan awal yang memberikan gambaran tentang target profesional yang harus dicapai.

Perencanaan kinerja guru biasanya disampaikan saat rapat kerja, sehingga kami tahu apa saja target yang harus dicapai dalam satu tahun. *(NDA, Guru 1, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Kepala sekolah selalu memberikan arahan terkait perencanaan kinerja, terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan peningkatan kualitas mengajar. *(NM, Guru 2, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Menurut saya, perencanaan kinerja yang dibuat kepala sekolah cukup jelas dan disesuaikan dengan kemampuan guru, sehingga lebih mudah untuk dilaksanakan. *(NAH, Guru 3, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam menyusun perencanaan kinerja guru dilakukan secara sistematis melalui penilaian awal, supervisi, serta pelibatan unsur manajemen sekolah dan guru. Perencanaan kinerja dipahami sebagai pedoman kerja yang mengarahkan guru dalam meningkatkan profesionalisme.

3.2 Implementasi Perencanaan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme

Bagian ini memaparkan hasil temuan penelitian mengenai implementasi perencanaan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Fokus temuan di sub materi ini diarahkan pada implementasi perencanaan kinerja guru terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui pelaksanaan supervisi, evaluasi, pembinaan, dan tindak lanjut dari perencanaan yang telah disusun.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi perencanaan kinerja guru dilakukan melalui supervisi akademik dan evaluasi kinerja secara berkala.

Implementasi perencanaan kinerja guru kami lakukan melalui supervisi akademik dan evaluasi berkala, kemudian hasilnya disampaikan kepada guru untuk perbaikan kinerja.

(SS, Kepala Sekolah, wawancara langsung, 8 Januari 2026)

Wakil kepala sekolah menambahkan bahwa implementasi perencanaan kinerja guru tidak hanya berhenti pada supervisi, tetapi juga dilanjutkan dengan pendampingan dan monitoring.

Kami melakukan monitoring pembelajaran dan mendampingi guru setelah supervisi, agar rencana kinerja yang sudah disusun benar-benar terlaksana. *(ZNL, Wakil Kepala Sekolah, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Guru merasakan bahwa pelaksanaan perencanaan kinerja guru berdampak langsung pada peningkatan kesadaran profesional dalam menjalankan tugas.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah membuat saya lebih memperhatikan cara mengajar dan pengelolaan kelas. Melalui perencanaan kinerja, kami bisa merencanakan apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan pada tahun ajaran selanjutnya. *(NDA, Guru 1, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Setelah supervisi, kepala sekolah memberi masukan sehingga saya tahu apa yang harus diperbaiki, dan memotivasi kami untuk saling mendukung, baik dalam satu mata pelajaran maupun lintas mata pelajaran, untuk memajukan sekolah dan menjalankan program yang telah dibuat. *(NM, Guru 2, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Pelaksanaan perencanaan kinerja membuat kami lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas sebagai guru, dan membantu kami untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih baik dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif. *(NAH, Guru 3, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi perencanaan kinerja guru berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi, dan evaluasi yang bersifat konstruktif.

3.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Kinerja Guru

Bagian ini menguraikan hasil temuan mengenai faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru. Temuan didasarkan pada pengalaman kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru dalam pelaksanaan perencanaan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara, kerja sama dan komunikasi yang baik menjadi faktor pendukung utama dalam perencanaan kinerja guru.

Faktor pendukung utama adalah kolaborasi aktif antara kepala sekolah, kurikulum, dan para guru (teman sejawat). Dukungan dan keaktifan mereka sangat berharga dalam perencanaan kinerja. *(SS, Kepala Sekolah, wawancara langsung, 8 Januari 2026)*

Komunikasi yang terbuka sangat mendukung perencanaan kinerja guru, dan adanya guru yang sudah menguasai teknologi dan mampu menggunakan media pembelajaran yang interaktif dan menarik. *(ZNL, Wakil Kepala Sekolah, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Dari sisi guru, dukungan kepala sekolah dirasakan membantu dalam meningkatkan profesionalisme.

Dukungan dan bimbingan dari kepala sekolah sangat membantu peningkatan profesionalisme kami, dan beliau sangat bertanggung jawab itu juga menjadi lebih termotivasi. *(NDA, Guru 1, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya faktor penghambat dalam perencanaan kinerja guru.

Hambatannya adalah keterbatasan waktu super visi dan hambatan lainnya yaitu jika ada guru yang tidak mengikuti intruksi dan justru merusak tatanan yang sudah dibuat, yang bisa memicu kecemburuan atau perasaan tidak adil terkait standar kerja. *(SS, Kepala Sekolah, wawancara langsung, 8 Januari 2026)*

Kurangnya kesiapan sebagian guru dalam mengikuti supervise akademik, kadang ada guru yang administrasinya belum selesai atau media pembelajarannya belum siap. *(ZNL, Wakil Kepala Sekolah, wawancara langsung, 15 Januari 2026)*

Hambatan yang saya rasakan adalah waktu mengajar yang padat sehingga sulit menyesuaikan dengan seluruh program kinerja, dan kepala sekolah tidak setiap hari hadir karena sedang mengandung, sehingga beberapa masalah tidak dapat langsung ditangani. (NM, Guru 2, wawancara langsung, 15 Januari 2026)

Perbedaan motivasi dan kedisiplinan guru menjadi kendala dalam pelaksanaan perencanaan kinerja. (NAH, Guru 3, wawancara langsung, 15 Januari 2026)

Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang pendukung seperti kerja sama dan komunikasi yang efektif maupun faktor-faktor penghambat seperti disiplin guru yang tidak merata, tingkat kesiapan administratif yang bervariasi, dan perbedaan karakteristik guru. Temuan ini diperkuat melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data observasi menunjukkan adanya interaksi yang cukup intens antara kepala sekolah dan guru dalam kegiatan sekolah sebagai bentuk kerja sama, namun juga memperlihatkan adanya variasi dalam kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas. Sementara itu, data dokumentasi seperti program kerja, pembagian tugas, serta kelengkapan administrasi guru menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakteraturan dalam aspek administratif dan perbedaan tingkat kesiapan antar guru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah dalam perencanaan kinerja guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja administratif, tetapi menjadi fondasi awal dalam pengelolaan kinerja dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (Lebang, 2025). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menyusun perencanaan kinerja guru dengan terlebih dahulu melakukan penilaian terhadap kondisi dan kinerja guru melalui supervisi akademik, evaluasi kedisiplinan, kesiapan perangkat pembelajaran, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Temuan ini sejalan dengan pandangan manajemen pendidikan yang menempatkan perencanaan sebagai fungsi utama dalam manajemen. Perencanaan kinerja guru yang berbasis data hasil supervisi memungkinkan kepala sekolah menetapkan arah pembinaan yang lebih tepat sasaran (Nazariah, 2025). Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah tidak menyusun perencanaan secara seragam untuk seluruh guru, melainkan mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik masing-masing guru. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru diarahkan untuk mencapai pemerataan standar profesionalisme guru di sekolah (Maisah, 2024). Selain itu, keterlibatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru dalam proses perencanaan menunjukkan adanya praktik kepemimpinan kolaboratif. Kepala sekolah tetap berperan sebagai pengambil keputusan utama, namun membuka ruang diskusi dan koordinasi dengan pihak terkait (Utami, 2024). Hal ini memperkuat komitmen guru terhadap rencana kinerja yang telah disusun, karena guru merasa dilibatkan dan memahami tujuan perencanaan tersebut (Majid, 2024). Kondisi ini mendukung pandangan bahwa perencanaan kinerja yang partisipatif lebih mudah diimplementasikan dibandingkan perencanaan yang bersifat top-down.

Implementasi perencanaan kinerja guru dalam penelitian ini dilakukan melalui supervisi akademik, evaluasi kinerja secara berkala, serta pembinaan dan pendampingan guru. Supervisi akademik menjadi instrumen utama dalam memastikan bahwa perencanaan kinerja guru tidak berhenti pada tahap perumusan, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktik pembelajaran (Suhaeni, 2025). Guru menerima umpan balik langsung dari kepala sekolah terkait kelebihan dan kekurangan dalam proses pembelajaran, sehingga guru memiliki gambaran yang jelas mengenai aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan (Zaini, 2021).

Temuan ini mendukung teori supervisi pendidikan yang menekankan bahwa supervisi bertujuan membantu guru meningkatkan kompetensi profesional melalui bimbingan yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini, supervisi tidak dipahami sebagai bentuk pengawasan yang bersifat menilai semata, melainkan sebagai sarana pembinaan profesional (Wahab, 2020). Guru merasakan bahwa supervisi dan evaluasi yang dilakukan mendorong mereka untuk lebih reflektif terhadap praktik pembelajaran dan lebih bertanggung jawab terhadap kinerja profesionalnya (Kilag, 2023).

Implementasi perencanaan kinerja guru juga berdampak pada peningkatan kedisiplinan dan etos kerja guru. Guru menjadi lebih sadar terhadap tanggung jawab profesional, baik dalam hal kehadiran, kesiapan administrasi pembelajaran, maupun kualitas pelaksanaan pembelajaran (Siagian, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru yang diikuti dengan supervisi dan evaluasi berkelanjutan mampu mendorong perubahan sikap dan perilaku profesional guru, bukan hanya peningkatan kompetensi teknis semata.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan perencanaan dan implementasi kinerja guru tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama yang ditemukan adalah adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru (Fauzi, 2025). Hubungan kerja yang harmonis memudahkan proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja guru (Hasanah, 2025). Dukungan kepala sekolah dalam bentuk pembinaan dan motivasi juga memperkuat kepercayaan diri guru untuk meningkatkan profesionalisme.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengungkap adanya faktor penghambat dalam perencanaan kinerja guru. Keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan supervisi secara menyeluruh menjadi salah satu

kendala utama (Pitdianti, 2025). Selain itu, kesiapan administrasi guru yang belum merata serta perbedaan tingkat motivasi dan kedisiplinan guru turut memengaruhi efektivitas perencanaan kinerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan manajerial kepala sekolah, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi struktural dan karakteristik individu guru.

Meskipun terdapat berbagai hambatan, kepala sekolah dalam penelitian ini berupaya mengatasinya melalui pendekatan persuasif, pembinaan berkelanjutan, serta penyesuaian strategi perencanaan dengan kondisi nyata di sekolah. Upaya ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bersifat adaptif dan berorientasi pada pemecahan masalah. Dengan demikian, perencanaan kinerja guru tetap dapat berjalan meskipun dihadapkan pada keterbatasan dan tantangan.

Secara keseluruhan, diskusi hasil penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan kinerja guru yang disusun dan diimplementasikan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan yang berbasis pada penilaian dan supervisi memungkinkan kepala sekolah menetapkan arah pembinaan yang tepat, sementara implementasi melalui supervisi, evaluasi, dan pembinaan mendorong guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dan sikap profesional. Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru perlu dipandang sebagai proses strategis yang berkelanjutan dalam pengelolaan pendidikan, bukan sekadar kewajiban administratif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam perencanaan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru. Peran tersebut diwujudkan melalui penyusunan perencanaan kinerja guru yang didasarkan pada hasil supervisi dan evaluasi kinerja, sehingga perencanaan yang dibuat bersifat kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan guru.

Perencanaan kinerja guru yang disusun oleh kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pedoman administratif, tetapi menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan profesional guru. Implementasi perencanaan kinerja guru dilakukan melalui supervisi akademik, evaluasi berkala, serta pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan. Proses ini mendorong guru untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pembelajaran, yang mencerminkan peningkatan profesionalisme guru.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan perencanaan kinerja guru didukung oleh adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Dukungan manajemen sekolah serta komitmen guru turut memperkuat pelaksanaan perencanaan kinerja. Namun demikian, terdapat pula faktor penghambat, seperti keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan supervisi, kesiapan administrasi guru yang belum merata, serta perbedaan motivasi dan kedisiplinan guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan kinerja guru yang disusun dan dikelola secara sistematis oleh kepala sekolah merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru perlu dipandang sebagai proses strategis yang berkelanjutan dalam pengelolaan pendidikan, bukan sekadar sebagai pemenuhan tuntutan administratif.

REFERENSI

- [1] F. X. Gamaliel and B. S. . Widodo, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru", *JDMP*, vol. 8, no. 2, pp. 100–110, Mar. 2025.
- [2] F. Sa'diyah, T. Harris, and M. F. Wahyudi, "The effectiveness of school principal leadership management in improving teacher performance," *The Future of Education Journal*, vol. 5, no. 1, 2026.
- [3] K. Kholifah, A. Afriantoni, M. Sapitri, and A. Nurhasanah, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan", *JPION*, vol. 4, no. 1, pp. 224–232, May 2025.
- [4] R. J. Robillos, "Effect of Metacognitive-Based Digital Graphic Organizer on Learners' Oral Presentation Skill and Self-Regulation of Learning Awareness", *International Journal of Instruction*, vol. 16, no. 3, pp. 639–654., Jul. 2023.
- [5] P. Nuswantoro, M. Marsinah, M. iqbal, Elvi Rahmi, and Muhammad Bambang Purwanto, "School Principal Leadership Style In Improving Teacher Professionalism", *IJETER*, vol. 1, no. 02, pp. 19-27, May 2023.
- [6] S. Pamuji and S. Limei, "The Managerial Competence Of The Madrasa Head In Improving Teacher Professionalism And Performance At Mi Al-Maarif Bojongsari, Cilacap District", *Pengabdian: Jurnal Abdimas*, vol. 1, no. 2, pp. 66–74, Jun. 2023.
- [7] E. Soraya and Supadi, "The Influence of Multicultural Leadership and Teacher Professionalism on the Performance of Junior High School Teachers", *JERE*, vol. 7, no. 2, pp. 321–328, May 2023.
- [8] He, P., Guo, F. & Abazie, G.A. School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development. *Asian. J. Second. Foreign. Lang. Educ.* 9, 63 (2024).
- [9] B. . Arendse, H. N. Phillips, and Z. Waghid, "Leadership dynamics: Managing and leading continuous professional teacher development in schools to enhance learner performance", *pie*, vol. 42, no. 4, pp. 305–319, Dec. 2024.
- [10] S. Atstsaury, H. Hadiyanto, and S. Supian, "Principal's Strategy to Improve Teachers Professional Competence", *Munaddhomah*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, Nov. 2023.

-
- [11] M. S. . Ikhwan and S. A. . Rabbani, "Principal Supervision Strategies in Improving Teacher Professionalism : Strategi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru ", *pedagogia*, vol. 13, no. 2, pp. 211–215, Feb. 2024.
- [12] N. Nikmah, M. Lailiyah, and Nurkolis, "Implementation Of Instructional Leadership By School Principals In Elementary School", *AJIS*, vol. 10, no. 1, pp. 213–230, May 2025.
- [13] Tamaulina. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Karawang: Saba Jaya Publisher
- [14] Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods sourcebook*. Sage Publications
- [15] R. Lebang, D. N. Hidayanto, W. Gede Mulawarman, W. Warman, Y. Dwiyono, and A. Akhmad, "School Principal Management for Improving Elementary School Teachers' Performance Through Training", *borju. borneo. educational. j.*, vol. 7, no. 2, pp. 497–509, Jul. 2025.
- [16] Nazariah, "The Role of School Principal Supervision in Improving the Performance of Certified Teachers ", *edu*, vol. 8, no. 2, pp. 467–479, Mar. 2025, doi: 10.29062/edu.v8i2.1032.
- [17] Maisah Maisah, Syarifuddin K, and Ahmad Syukri, "School Principal Management In Improving Teacher Competency Vocational School In Jambi Province", *JMEAL*, vol. 1, no. 2, pp. 26–37, Apr. 2024.
- [18] B. Y. Utami, N. Nelitawati, and H. Al-Kadri, "The Influence of Principal Transformational Leadership on Teacher Performance and Learning Quality in Schools", *IJEDS*, vol. 6, no. 2, pp. 555–559, Jun. 2024.
- [19] Mohd Mastifino Abdul Majid and Fanny Kho Chee Yuet, "Innovative Leadership Practices Of Headmasters And Their Relationship With Teacher Professionalism In Private Primary Schools In Selangor", *IJEPC*, vol. 10, no. 57, Mar. 2025.
- [20] Een Suhaeni and Andriani Sariwardani, "School Principal Leadership Management In Improving Teacher Performance At Sdn Serang 03", *CP*, vol. 9, no. 2, pp. 238–250, Aug. 2025.
- [21] Z. H. Zaini and M. Mansor, "The Influence of the Transformational Leadership of the Headmasters on the Professional Development of Preschool Teachers", *JuMP*, vol. 3, no. 1, pp. 56–74, Apr. 2021.
- [22] Jamalullail Abdul Wahab , Ahmad Zamri Mansor , Muhammad Hussin , Sharla Kumarasamy , "Headmasters' Instructional Leadership and Its Relationship with Teachers Performance," *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 8, No. 11A, pp. 97 - 102, 2020
- [23] O. K. T. Kilag and J. M. Sasan, "Unpacking the Role of Instructional Leadership in Teacher Professional Development", *AQR*, vol. 1, no. 1, pp. 63–73, Feb. 2023.
- [24] N. Siagian, H. Amin, S. Munawati, S. Syafruddin, and S. Suprihatin, "School Principal Supervision and Teacher Professionalism: A Study on Leadership in Islamic Schools", *Munaddhomah*, vol. 6, no. 2, pp. 223–237, May 2025.
- [25] Mochammad Irfan Fauzi and Eva Dianawati Wasliman, "Principal management in improving teacher performance and education quality in private vocational schools", *At Tuots J. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 1, pp. 335–344, Jun. 2025.
- [26] Hasanah, C , "Principal's Supervision Strategy to Improve Teachers' Performance Based on Professional Competence", *JMKSP*, vol. 10, no. 1, pp. 288–309, Mar. 2025
- [27] N. Pitdianti, M. I. Endini, S. Nurhalizah, and E. Elfrianto, "The Role of Leadership in Teacher Performance in Public Schools", *EJR*, vol. 3, no. 5, pp. 178–183, Aug. 2024.
-