

## **STRATEGI KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 13 TALANG KELAPA**

**Rabial Kanada<sup>1</sup>, Saipul Annur<sup>2</sup>, M. Rizki Saputra<sup>3</sup>**  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang<sup>1,2,3</sup>  
rabialkanada@radenfatah.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan wawancara mendalam terhadap kepala sekolah dan guru-guru terpilih serta observasi langsung di lingkungan sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memanfaatkan berbagai strategi komunikasi untuk mengembangkan kinerja guru, termasuk komunikasi interpersonal yang efektif, penggunaan media komunikasi yang relevan, serta membangun budaya komunikasi terbuka dan kolaboratif. Selain itu, kepala sekolah juga menggunakan pendekatan pembinaan dan motivasi personal untuk mendorong pertumbuhan profesional guru. Meskipun telah dilakukan upaya, strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa masih perlu ditingkatkan. Faktor pendukung mencakup metode komunikasi yang efektif, penjadwalan yang tepat, dan fasilitas yang memadai. Sementara itu, gangguan teknis dan hambatan semantik menjadi penghambat dalam strategi komunikasi tersebut. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru. Simpulan, bahwa menggarisbawahi pentingnya komunikasi efektif dalam konteks pengelolaan sekolah, dengan fokus pada hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri 13 Talang Kelapa.

**Kata kunci:** Guru, Komunikasi, Kepala Sekolah, Kinerja, Strategi

### **ABSTRACT**

*This research aims to uncover the communication strategies employed by school principals in enhancing teachers' performance at SD Negeri 13 Talang Kelapa. A qualitative research method was utilized, involving in-depth interviews with selected principals and teachers, along with direct observations within the school environment. The findings indicate that principals utilize various communication strategies, including effective interpersonal communication, relevant media usage, and fostering open and collaborative communication culture. Additionally, principals employ coaching approaches and personal motivation to foster teachers' professional growth. Despite efforts, there remains a need to enhance communication strategies in improving teachers' performance. Supporting factors include effective communication methods, appropriate scheduling, and adequate facilities, while technical disruptions and semantic barriers hinder communication strategies. These findings offer deeper insights into the crucial role of school principals in creating supportive, motivating, and facilitating environments for teachers' professional growth. The conclusion, underscore the importance of effective communication in school management, particularly focusing*

*on the relationship between principals and teachers to enhance the quality of education at SD Negeri 13 Talang Kelapa.*

**Keywords:** *Communication, Strategy, Performance, School Principal, Teacher*

## PENDAHULUAN

Sebagai figur sentral pada lembaga pendidikan, kepala sekolah mempunyai kiprah penting pada aktivitas kepedagogis di sekolah. Kepala sekolah memosisikan diri sebagai pengarah, membantu pengajar hingga dalam pengambilan keputusan yang bisa dipahami oleh setiap orang dan bisa diterima oleh semua bawahannya (Nai & Wijayanti, 2018). Dengan pengambilan keputusan yang tepat, kepala sekolah mampu memberikan peningkatan kinerja sekaligus juga membangun motivasi yang besar bagi guru untuk selalu meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam mengajar (Pianda, 2018).

Peran kepala sekolah sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan teknik manajerial lantaran maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas berdasarkan kiprah kepala sekolah. Segala tindakan yang diambil kepala sekolah membawa perubahan dan implikasi besar bagi perkembangan sekolah. Sebab, keputusan kepala sekolah berpengaruh kepada segala aspek yang berkaitan dengan mutu maupun keberlanjutan sistem yang dijalankan (Yuneti et al., 2019).

Dengan demikian, kepala sekolah dituntut tanggap terhadap perubahan serta mampu peka terhadap situasi sehingga semua persoalan dapat diatasi. Sekolah memiliki organisasi sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, komite sekolah dan orang tua. Semua ini harus memiliki sinergi dan bentuk komunikasi yang baik untuk memberikan kelancaran proses pendidikan di sekolah. Komunikasi bisa berjalan jika masih ada kesepadanan arti tentang sesuatu yang sedang dikomunikasikan oleh orang yang memberi informasi dan penerima informasi (Effendy, 2017). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menciptakan komunikasi yang efektif: mengetahui mitra bicara (*audience*); mengetahui tujuan; memperhatikan konteks; mempelajari kultur; dan memahami bahasa (Rahmanto, 2004; Ritonga, 2019; Umam, 2012).

Komunikator mampu mengetahui imbas komunikasi yang dilakukannya seketika itu pula dan respon komunikasi dapat diterima oleh komunikator. Dalam studi ini, pentingnya komunikasi diangkat ke permukaan penelitian pendidikan melalui hubungan komunikatif antara kepala sekolah dan guru, yang memiliki konsekuensi bagi sistem pendidikan dan manajemen sekolah. Di lembaga pendidikan atau sekolah, kita mengenal kehadiran kepala sekolah dan guru (Fahrudin, 2011).

Kepala sekolah dan guru merupakan dua komponen penting dalam sistem pendidikan sekolah. Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah agar menjadi efektif dan efisien, kepala madrasah secara spesifik juga harus sanggup mengembangkan kinerja guru (Siburian, 2018). Namun, kita harus menyadari bahwa interaksi komunikasi antara kepala sekolah dan pengajar tidak selalu harmonis dan fenomena yang sering kita lihat pada pendidikan diaman kegagalan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan pengajar merupakan karena kurangnya kemampuan pada komunikasi dan kemampuan untuk menghasilkan suatu kepemimpinan yang aman dilingkungan sekolah, sebagai akibatnya hal ini ternyata berpengaruh dalam kinerja pengajar (Mulyasa, 2022).

Tentu saja ini karena kesalahan dalam manajemen dialog dan komunikasi antara keduanya. Penelitian ini akan mencoba mengidentifikasi faktor-faktor penentu

dan hambatan yang mempengaruhi hubungan komunikasi antara kepala sekolah dan guru dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Komunikasi antar pribadi yang baik adalah komunikasi yang spontan dan informatif. Terima masukan timbal balik yang maksimal dan peserta memainkan peran yang fleksibel (Naway et al., 2017). Dalam banyak hal komunikasi dapat disamakan dengan plogistonnya masyarakat. Dari waktu ke waktu manusia dihadapkan dengan problema sosial yang penyelesaiannya menyangkut komunikasi yang lebih banyak ataupun lebih baik.

Disinilah kaitannya komunikasi kepala sekolah terhadap professional dan karakter disiplin guru yaitu memberikan peran penting agar bisa membentuk lingkungan yang kondusif dan situasi kerja yang penuh dengan nyaman dan kompetisi yang sehat bagi guru untuk meningkatkan profesionalitasnya (Hartinah, 2011). Oleh karena itu, Komunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat berupa pengarahan, penyampaian informasi atau berita, pemberian nasehat dan evaluasi kinerjanya sebagai tenaga kependidikan dan pemenuhan visi misi sekolah kepada guru (Pianda, 2018).

Hal ini yang menjadikan situasi kerja di sekolah menjadi kondusif. Komunikasi kepala sekolah perlu dilakukan agar guru memiliki kepekaan dan memiliki komitmen yang besar terhadap kinerja dan profesionalitasnya dalam mengajar (Ayuningtyas, 2017). Ini penting dilakukan agar guru mengajar sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Guru pun tidak ada alasan untuk tidak mengabdikan dengan setulus hati. Komunikasi yang baik juga membuka saluran interaksi yang efektif untuk berdialog dan memberikan wawasan antar guru dengan kepala sekolah apabila ditemukan problem yang belum terselesaikan (Irwan, 2017).

Sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 13 Talang Kelapa, di sekolah senantiasa terjalin komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang terjadi tentunya bermacam-macam, ada yang dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah yaitu melalui tatap muka langsung, maupun secara tidak langsung yaitu melalui telepon seluler, aplikasi Whatsapp ataupun Mesenger. Komunikasi yang dilakukan tentunya berfokus pada urusan-urusan yang berkaitan dengan administrasi sekolah maupun dengan urusan teknis kegiatan pembelajaran. Sejauh pengamatan peneliti, hal-hal atau topik yang dikomunikasikan merupakan sesuatu yang begitu penting berkaitan dengan urusan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga dipandang perlu untuk saling dikonfirmasi. Namun, belum begitu jelas efektivitas komunikasi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah, seperti terdapat perbedaan penerimaan/pemaknaan informasi sehingga menghambat tercapainya kepeahaman akan kinerja guru, masih ada guru yang tidak disiplin dan perlu dikontrol secara intensif. Tujuan penelitian ini adalah dua bagian. Pertama, untuk mengidentifikasi strategi komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Kedua, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat strategi komunikasi kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 13 Talang Kelapa, Jalan Perintis Lingkungan IV, Sukamoro, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif karena fenomenanya berhubungan dengan manusia dan membutuhkan pengamatan. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara holistik dan mendalam melalui

wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data utama diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah dan guru, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen sekolah dan observasi. Informan utama adalah kepala sekolah sebagai key informan, sedangkan guru menjadi informan pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Proses analisis data memastikan data validitasnya melalui triangulasi sumber dan teknik. Observasi, wawancara, dan dokumentasi dilakukan secara bersamaan untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik. Dengan demikian, penelitian ini memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki keandalan dan validitas yang tinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi komunikasi adalah proses perumusan untuk mengubah perilaku manusia dengan menggabungkan elemen-elemen komunikasi guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu lembaga atau organisasi (Cangara, 2013; Wulan et al., 2023). Dengan demikian, strategi komunikasi menjadi panduan perencanaan komunikasi yang harus mampu menunjukkan cara operasionalnya secara praktis sesuai dengan situasi dan kondisi yang berubah (Effendy, 2017). Dalam konteks ini, strategi komunikasi di SDN 13 Talang Kelapa menjadi kunci dalam mengembangkan kinerja guru. Melalui wawancara dengan Kepala Sekolah dan para guru, terungkap bahwa strategi komunikasi tersebut meliputi pembuatan tata tertib guru, pertemuan mingguan dengan tenaga kependidikan, dan pertemuan bulanan dengan seluruh tenaga pendidik. Guru-guru menyatakan bahwa proses komunikasi tersebut dilakukan dengan pendekatan langsung, baik melalui diskusi ataupun rapat, di mana kepala sekolah memberikan pengarahan dan contoh secara jelas. Pengawasan terhadap disiplin waktu juga menjadi bagian dari strategi komunikasi, di mana kepala sekolah secara langsung memeriksa jam pengajar setiap guru. Pendekatan ini memungkinkan terbentuknya pemahaman yang jelas antara kepala sekolah dan guru, serta memberikan peluang bagi guru untuk memberikan kritik dan saran guna evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, strategi komunikasi kepala sekolah di SDN 13 Talang Kelapa melibatkan interaksi langsung dan memberikan contoh nyata kepada guru, sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan meminimalisir kesalahpahaman. Dengan adanya proses komunikasi yang efektif dan inklusif ini, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh sekolah.

Berikut adalah beberapa strategi komunikasi yang dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru:

### ***Komunikasi Terbuka***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan komunikasi terbuka oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam mengembangkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Salah satu temuan utama adalah bahwa komunikasi terbuka memungkinkan para guru untuk merasa didengar dan dihargai oleh kepala sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, di mana para guru merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, komunikasi terbuka juga memungkinkan para guru untuk menyampaikan masukan, ide, dan masalah yang mereka hadapi secara langsung kepada kepala sekolah, yang kemudian dapat ditangani dengan cepat dan efektif.

Selain itu, komunikasi terbuka juga berdampak positif terhadap kolaborasi antara para guru. Dengan saluran komunikasi yang terbuka, para guru memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik terbaik mereka satu sama lain. Hal ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran di kelas-kelas. Selain itu, komunikasi terbuka juga memperkuat rasa kepemilikan kolektif terhadap tujuan dan visi sekolah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi terbuka memainkan peran penting dalam memfasilitasi pembinaan dan pengembangan profesional bagi para guru. Melalui komunikasi terbuka, kepala sekolah dapat menyampaikan informasi tentang pelatihan dan pembinaan yang tersedia bagi para guru untuk meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, komunikasi terbuka juga memungkinkan para guru untuk menyampaikan kebutuhan dan harapan mereka terkait dengan pengembangan profesional, yang kemudian dapat direspon oleh kepala sekolah dengan menyediakan program-program yang relevan dan bermanfaat.

Namun demikian, meskipun komunikasi terbuka memiliki banyak dampak positif, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah adanya hambatan komunikasi antara kepala sekolah dan beberapa guru yang mungkin merasa tidak nyaman atau tidak percaya diri untuk menyampaikan masukan atau masalah mereka secara langsung. Selain itu, waktu dan sumber daya yang terbatas juga dapat menjadi hambatan dalam memfasilitasi komunikasi terbuka yang efektif di antara semua pihak yang terlibat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dalam pengembangan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Komunikasi terbuka memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, meningkatkan kolaborasi antara para guru, dan memfasilitasi pembinaan dan pengembangan profesional bagi para guru. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi komunikasi terbuka juga perlu diperhatikan dan diatasi agar manfaatnya dapat maksimal dirasakan oleh semua pihak yang terlibat.

### ***Pengakuan dan Apresiasi***

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pengakuan dan apresiasi dalam pengembangan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru-guru, dan staf pendukung, serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan apresiasi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kepala sekolah di SD Negeri 13 Talang Kelapa memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru. Mereka secara teratur memberikan penghargaan kepada guru-guru yang telah mencapai prestasi atau memberikan kontribusi positif terhadap pembelajaran dan lingkungan sekolah. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian langsung dalam rapat staf, penghargaan formal dalam acara sekolah, atau bahkan insentif materiil seperti bonus atau hadiah. Melalui pengakuan ini, para guru merasa dihargai dan diberi motivasi tambahan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, pengakuan juga diberikan dalam bentuk penugasan atau tanggung jawab tambahan kepada para guru yang telah menunjukkan dedikasi dan kompetensi yang tinggi. Misalnya, guru-guru yang berhasil memimpin proyek pembelajaran

inovatif atau mengembangkan program ekstrakurikuler yang sukses sering kali diberi kesempatan untuk memimpin tim atau mendapatkan peran kepemimpinan lainnya di sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja guru, tetapi juga memperluas pengalaman dan keterampilan mereka.

Selain pengakuan yang diberikan oleh kepala sekolah, rekan sejawat juga berperan penting dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja guru. Budaya kolaboratif yang dibangun di antara staf guru memungkinkan mereka saling memberikan dukungan dan pujian atas pencapaian masing-masing. Diskusi kelompok, pertemuan tim, atau forum profesional lainnya sering menjadi wadah di mana guru dapat berbagi ide, memberikan umpan balik, dan memberikan penghargaan atas kontribusi kolektif.

Pengaruh positif dari pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru juga tercermin dalam hasil observasi lapangan. Guru-guru yang mendapatkan pengakuan atau apresiasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam kegiatan sekolah dan pembelajaran. Mereka lebih termotivasi untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, mencari peluang untuk pengembangan diri, dan berkomitmen untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Sebaliknya, guru yang jarang atau tidak pernah mendapatkan pengakuan cenderung merasa kurang dihargai dan mungkin kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Namun demikian, ada juga beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi pengakuan dan apresiasi dalam pengembangan kinerja guru. Salah satunya adalah konsistensi dalam memberikan pengakuan. Kadang-kadang, upaya pengakuan mungkin terbatas pada beberapa guru tertentu, sementara yang lain mungkin merasa diabaikan atau tidak dihargai. Selain itu, pengakuan yang berlebihan atau tidak tulus juga dapat kehilangan efektivitasnya dan bahkan dapat menciptakan ketidakpuasan di antara staf.

Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa pengakuan dan apresiasi tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik atau kinerja kelas saja, tetapi juga mengakui berbagai kontribusi guru dalam aspek lain seperti pembinaan siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, atau inisiatif untuk meningkatkan budaya sekolah. Hal ini akan membantu memperkuat ikatan sosial di antara staf sekolah dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung.

Dalam konteks SD Negeri 13 Talang Kelapa, pengakuan dan apresiasi terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui pengakuan yang tepat dan konsisten, kepala sekolah dapat memotivasi guru-guru untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pembelajaran dan pengajaran. Selain itu, budaya apresiasi yang dibangun di antara staf sekolah juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Oleh karena itu, implementasi pengakuan dan apresiasi yang efektif perlu menjadi bagian integral dari strategi pengembangan kinerja guru di sekolah tersebut.

### ***Pembinaan dan Pelatihan***

Hasil penelitian tentang pembinaan dan pelatihan dalam mengembangkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa mencerminkan upaya serius dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat dasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pembinaan dan pelatihan yang telah dilaksanakan serta dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Program pembinaan dan pelatihan di SD Negeri 13 Talang Kelapa didesain untuk memberikan dukungan yang komprehensif kepada para guru dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah pelatihan berkelanjutan yang mencakup berbagai aspek pembelajaran, manajemen kelas, penggunaan teknologi dalam pendidikan, dan pengembangan kurikulum. Selain itu, program ini juga menitikberatkan pada aspek-aspek kepemimpinan dan motivasi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran.

Melalui wawancara dengan kepala sekolah, kami mendapati bahwa program pembinaan dan pelatihan telah disusun dengan cermat berdasarkan analisis mendalam terhadap kebutuhan guru dan dinamika perkembangan pendidikan saat ini. Kepala sekolah menekankan pentingnya partisipasi aktif para guru dalam program ini sebagai kunci keberhasilan implementasi dan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan menyelaraskan program dengan kebutuhan konkret guru serta mempertimbangkan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, kepala sekolah telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Selain itu, melibatkan guru secara aktif dalam proses pembuatan dan pelaksanaan program juga membantu menciptakan rasa kepemilikan yang kuat dan motivasi yang tinggi di antara staf pengajar. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, di mana guru merasa didukung untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Selain itu, wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa mengungkapkan bahwa mereka sangat mengapresiasi program pembinaan dan pelatihan ini. Mereka menyoroti keberagaman materi pelatihan yang relevan dengan tuntutan perkembangan pendidikan saat ini dan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Para guru juga merasa bahwa program ini memberikan mereka peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan meningkatkan kualitas evaluasi hasil belajar siswa.

Salah satu aspek yang menarik dari penelitian ini adalah implementasi program pembinaan dan pelatihan dalam konteks keseharian di sekolah. Observasi lapangan menunjukkan bahwa para guru secara aktif menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari pelatihan ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Mereka menggunakan berbagai teknik dan strategi baru dalam mengajar, meningkatkan interaksi dengan siswa, dan menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan dan minat siswa.

Selain itu, dokumentasi dari hasil observasi juga menunjukkan perubahan positif dalam suasana belajar di kelas-kelas. Para guru terlihat lebih percaya diri dalam mengelola kelas dan melibatkan siswa dalam proses pembelajaran. Mereka juga lebih terbuka terhadap umpan balik dari siswa dan lebih proaktif dalam mencari solusi atas tantangan yang muncul dalam proses pembelajaran.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasi program pembinaan dan pelatihan ini. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya yang tersedia, baik dalam hal waktu maupun anggaran, yang membatasi cakupan dan intensitas program tersebut. Selain itu, beberapa guru juga mengungkapkan kekhawatiran mereka terkait dengan keberlanjutan program ini dan kebutuhan akan dukungan yang berkelanjutan dari pihak sekolah dan pemerintah daerah.

Berdasarkan temuan-temuan ini, dapat disimpulkan bahwa program pembinaan dan pelatihan di SD Negeri 13 Talang Kelapa telah memberikan kontribusi yang

signifikan dalam mengembangkan kinerja guru. Program ini berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru dalam berbagai aspek pembelajaran dan manajemen kelas. Implementasi yang baik dari program ini juga terlihat dalam perubahan positif dalam suasana belajar di kelas-kelas. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi dan keberlanjutan program ini perlu diperhatikan lebih lanjut untuk memastikan bahwa manfaatnya dapat dirasakan secara berkelanjutan oleh para guru dan siswa di SD Negeri 13 Talang Kelapa.

### ***Umpan Balik Konstruktif***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan umpan balik konstruktif telah menjadi bagian integral dari budaya sekolah di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Kepala sekolah dan pengawas memiliki peran yang aktif dalam memberikan umpan balik kepada para guru. Umpan balik tidak hanya diberikan secara formal melalui evaluasi kinerja, tetapi juga melalui observasi kelas, diskusi satu lawan satu, dan pertemuan tim pengajar. Umpan balik tersebut cenderung bersifat konstruktif, dengan fokus pada penguatan kelebihan dan pengembangan area yang perlu ditingkatkan. Guru-guru merespons positif terhadap umpan balik yang diberikan dan melihatnya sebagai peluang untuk pertumbuhan profesional.

Salah satu aspek yang membedakan penerapan umpan balik konstruktif di SD Negeri 13 Talang Kelapa adalah pendekatan yang bersifat kolaboratif dan inklusif. Para guru didorong untuk berpartisipasi dalam proses penilaian kinerja dan merumuskan tujuan pengembangan profesional mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa memiliki yang tinggi di antara para guru dan meningkatkan motivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, adanya budaya saling mendukung dan belajar dari satu sama lain juga memperkuat efektivitas umpan balik konstruktif dalam meningkatkan kinerja guru.

Penerapan umpan balik konstruktif di SD Negeri 13 Talang Kelapa telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pengajaran. Para guru melaporkan peningkatan yang nyata dalam pemahaman mereka tentang kebutuhan siswa dan strategi pengajaran yang efektif. Mereka merasa lebih percaya diri dalam menerapkan metode-metode pengajaran baru dan bahkan berani melakukan eksperimen dengan pendekatan yang inovatif. Dalam hasil evaluasi kinerja guru, terlihat peningkatan secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan umpan balik konstruktif tidak hanya memberikan dorongan motivasi kepada para guru, tetapi juga membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengajar. Sebagai akibatnya, pengalaman belajar siswa juga meningkat, karena mereka mendapatkan pengajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Peningkatan kualitas pengajaran ini menjadi indikator kesuksesan dari strategi umpan balik konstruktif dalam mendukung pengembangan profesional dan peningkatan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa.

Meskipun penerapan umpan balik konstruktif di SD Negeri 13 Talang Kelapa membawa dampak positif, namun terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk memberikan umpan balik secara mendalam dan terperinci kepada setiap guru. Kepala sekolah dan pengawas mungkin menghadapi kesulitan dalam menyediakan waktu yang cukup untuk melakukan observasi kelas atau diskusi satu lawan satu dengan setiap guru. Hal ini dapat menghambat efektivitas umpan balik dalam membantu guru



untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, beberapa guru mungkin mengalami resistensi terhadap umpan balik yang diberikan. Terutama jika umpan balik tersebut bersifat kritis atau menyoroti kelemahan mereka. Rasa takut akan kritik atau kekhawatiran akan dampak negatif pada reputasi profesional mereka bisa menjadi alasan mengapa beberapa guru mungkin enggan menerima umpan balik dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah dan pengawas untuk memastikan bahwa umpan balik disampaikan dengan cara yang membangun, menghargai, dan memotivasi guru untuk melakukan perbaikan. Upaya untuk membangun hubungan saling percaya antara pengawas dan guru juga dapat membantu mengatasi resistensi terhadap umpan balik dan menciptakan lingkungan di mana umpan balik konstruktif dapat diterima dan dihargai sebagai sarana untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan.

Penerapan umpan balik konstruktif telah terbukti sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Dengan pendekatan yang kolaboratif dan inklusif, umpan balik konstruktif tidak hanya memberikan dorongan bagi perkembangan profesional para guru, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memberdayakan. Dalam lingkungan yang mempromosikan komunikasi terbuka dan saling pengertian, para guru merasa didukung dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini membantu menciptakan suasana di mana ide-ide baru dipersilakan dan eksperimen dengan metode-metode pembelajaran inovatif didorong. Dengan begitu, kualitas pengajaran di sekolah meningkat secara signifikan. Lebih lanjut, pendekatan yang kolaboratif juga menguatkan rasa kepemilikan kolektif di antara para guru terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Dengan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka, para guru menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Akibatnya, efek positif dari penerapan umpan balik konstruktif tidak hanya terbatas pada kinerja individu, tetapi juga berdampak luas pada kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, penting bagi sekolah untuk terus mendorong budaya umpan balik konstruktif sebagai bagian integral dari upaya mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## **SIMPULAN**

Dalam konteks SD Negeri 13 Talang Kelapa, strategi komunikasi, pengakuan, apresiasi, pembinaan dan pelatihan, serta umpan balik konstruktif telah terbukti memiliki peran yang penting dalam mengembangkan kinerja guru. Melalui pendekatan yang inklusif dan berfokus pada kebutuhan guru, kepala sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kinerja guru. Komunikasi terbuka, pengakuan, dan apresiasi telah memberikan dorongan motivasi bagi guru-guru, sementara pembinaan dan pelatihan telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengajar. Selain itu, umpan balik konstruktif telah membantu guru-guru memperbaiki kinerja mereka dengan memberikan panduan yang membangun dan motivasi untuk terus berkembang. Dengan demikian, integrasi strategi-strategi ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memberdayakan di sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Meskipun tantangan dalam implementasi perlu diperhatikan, namun kesuksesan dari penerapan strategi-strategi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru merupakan investasi yang berharga dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 13 Talang Kelapa. Dengan terus mendorong budaya yang

inklusif dan berbasis pada umpan balik yang konstruktif, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat dan tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai dengan lebih baik di masa depan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, D. (2017). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 9(1), 1-29.
- Cangara, H. (2013). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Bandung: RosdaKarya.
- Fahrudin, A. (2011). Komunikasi Antara Kepala Sekolah Dengan Para Guru di MTS al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang. Tesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Irwan, A. (2017). Pelaksanaan Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri Langsa. Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naway, F. A., Letak, P., & Yusuf, D. (2017). *Komunikasi dan Organisasi Pendidikan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nai, H., & Wijayanti, W. (2018). Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 183-192.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Komunikologi: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 1(2), 59-75.
- Ritonga, M. H. (2019). *Psikologi Komunikasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wulan, D. J., Mustoip, S., & Hidayati, N. (2023). Strategi Komunikasi Dalam Pembentukan Organisasi Komite Sekolah di TK Negeri Sendang Kabupaten Cirebon. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3), 177-195.
- Yuneti, A., Hamdan, H., & Prananosa, A. G. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 113-125.