

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 1 ANGGERAJA DI KABUPATEN ENREKANG

Wardhana H¹, Arismunandar², Muhammad Ardiansyah³

Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Makassar

Alamat e-mail: wardhana0007@gmail.com

arismunandar@unm.ac.id

muh.ardiansyah@unm.ac.id

Abstrak : Penelitian ini mengkaji tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang. Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui Gambaran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang dan Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Penerapan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pembinaan, dimana bentuk pembinaan yang diberikan kunjungan kelas, supervisi, dan rapat dewan guru, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi dan penghargaan/reward kepada guru berupa pengarahan, pengendalian, apresiasi, piagam, dan sertifikat, 3) faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang yaitu: faktor pendukung a) Adanya kegiatan In House Training (IHT), yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerja misalnya pelatihan implementasi kurikulum merdeka, b) Adanya tenaga guru penggerak di sekolah yang dapat dijadikan sebagai narasumber kegiatan dan menambah wawasan sesama guru, c) Adanya agenda kepala sekolah untuk melakukan supervisi bagi guru-guru dengan memberdayakan guru senior dan berkompeten di bidangnya. Faktor penghambat a) Masih kurang pemahaman guru dalam mengikuti perkembangan media berbasis teknologi, b) Masih kurangnya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran, c) Masih ada beberapa guru yang memiliki kreativitas yang perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah

Abstract : This study examines the Principal's Strategy in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 1 Anggeraja in Enrekang Regency. The purpose of this study was to find out the description of the principal's strategy in improving teacher performance at SMP Negeri 1 Anggeraja in Enrekang Regency and to find out the supporting and inhibiting factors in implementing the principal's strategy in improving teacher performance at SMP Negeri 1 Anggeraja in Enrekang district. The research method uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques by way of observation, interviews, and documentation. The research subjects were school principals and teachers. The results of the study show: 1) The principal's strategy in improving teacher performance is by providing training and coaching, where the form of coaching is provided by class visits, supervision, and teacher council meetings, 2) The principal's strategy in improving teacher performance by providing motivation and rewards / rewards to teachers in the form of direction, control, appreciation, charter, and certificates, 3) supporting and inhibiting factors in implementing the principal's strategy to improve teacher performance at SMP Negeri 1 Anggeraja in Enrekang Regency, namely: supporting factors a) In House Training activities (IHT), which is aimed at training teachers to improve performance, for example training on the implementation of the independent curriculum, b) There are driving force teachers in schools who can be used as resource persons for activities and add insight to fellow teachers, c) There is an agenda for school principals to supervise teachers by empowering senior and competent teachers n in the field. Inhibiting factors a) There is still a lack of understanding of teachers in following the development of technology-based media, b) There is still a lack of educational facilities and a lack of visual aids in the learning process, c) There are still a number of teachers who have creativity that needs to be improved.

Keywords: Principal Strategy

1. PENDAHULUAN

Sekolah menengah pertama adalah pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran menengah menekankan pada generasi manusia yang mampu menghadapi zaman yang semakin canggih.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 17 tentang pendidikan dasar disebutkan bahwa pendidikan dasar terdiri dari SD (Sekolah Dasar)/ sederajat dan SMP (Sekolah Menengah Pertama)/sederajat.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Permendikbud No. 40 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan

pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Pembinaan diberikan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, khususnya forum pertimbangan guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG), kesepakatan lingkungan yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, reward and punishment yang efektif, dan berbagai macam upaya telah dilakukan melalui pembekalan tersebut. Sumber daya dan berbagai pelatihan dan lain-lain, baik dibidang studinya masing-masing maupun masalah lainnya, memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional. (Syaifi, 2017)

SMP Negeri 1 Anggeraja merupakan salah satu sekolah favorit di Kelurahan Tanete Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang. Kepala sekolah selalu berupaya untuk memberikan strategi selalu misalnya pembinaan terhadap kinerja para karyawannya. Dengan adanya pembinaan tersebut, para karyawan khususnya guru yang menjadi andalan dalam mengembangkan anak didiknya selalu meningkatkan profesionalisme kerja. Oleh sebab itu, untuk mencapai kompetensi dan kinerja seorang guru perlu dibina melalui berbagai

pelatihan dan pembinaan di sekolah. Namun saat awal observasi peneliti mewawancarai beberapa guru, dari pembinaan yang diberikan kepala sekolah masih kurang.

1. LANDASAN TEORI

1.1 Pengertian Strategi

Dalam Kamus Bahasa Indonesia kata strategi yang berarti *siasat perang*. Sedangkan strategi menurut istilah bahwa suatu cara atau trik-trik yang digunakan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengertian strategi dalam kamus besar bahasa indonesia mempunyai arti “ seni atau cara atau taktik untuk melakukan sesuatu”.

Menurut Kuncoro (2006) Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.

Menurut pandangan Sondang (2004) Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1.2 Pengertian Kepala Sekolah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu

“kepala” yang diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga dan “sekolah” yang artinya sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Menurut Subroto (2004) kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi disekolah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia duduk pada tempat paling atas.

Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016:13) mendefinisikan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pimpinan sekolah yang bertanggung jawab untuk memperkuat seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

1.3 Konsep Kinerja Guru

1.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2005) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sejalan dengan hal tersebut menurut Wirawan (2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dibandingkan dengan indikator-indikator, standar hasil kerja, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

1.3.2 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan.

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005). Peningkatan terhadap kinerja guru perlu dilakukan baik oleh guru itu sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak

sekolah/madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan tugas perencanaan, pengelolaan/pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/penilaian hasil belajar siswa.(Supardi, 2014)

Berdasarkan uraian pendapat diatas bahwa kinerja guru merupakan perilaku guru dalam proses pembelajaran dari proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan pengembangan diri.

1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

1.3.4 Indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Sudjana (2016), bahwa penilaian kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu:

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar
- 2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- 3) Menguasai bahan pelajaran

1.4 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik. (Mulyasa, 2004)

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah khususnya guru harus melaksanakan strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Imron (1993) dalam bukunya "*Pembinaan Guru di Indonesia*". Pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Berbeda dengan pendapat Imron, menurut B. Suryo Subroto dalam bukunya *dimensi-dimensi administrasi pendidikan di sekolah*

mengartikan pembinaan atau pengembangan guru yaitu pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru.

Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah, pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

b. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik harus mempunyai potensi dalam mengelola pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogic, profesional dan sosial. Sebagai seorang yang profesional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penilai kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu bimbingan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Untuk itu perlu diadakan

pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran. (Pidarta, 2009)

c. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru

Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. (Mulyasa, 2003)

d. Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda, hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa pembinaan atau dengan dorongan kata-kata (Uno, 2014).

e. Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Melalui penghargaan ini tenaga pendidik dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. (Mulyasa, 2011).

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan kenaikan pangkat, finansial, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam meneliti Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini merupakan mengungkapkan peristiwa yang terjadi di tempat penelitian secara keseluruhan melalui pengumpulan data alamiah dengan menggunakan peneliti sebagai alat utama untuk menemukan makna. Selain itu, jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis yang digambarkan dalam bentuk narasi dan hasil pernyataan lisan yang akan terungkap berdasarkan fakta yang actual.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018) berupa wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh

peneliti kepada narasumber atau informan untuk memperoleh informasi terkait dengan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti menyiapkan pedoman wawancara berupa draf pertanyaan yang akan diajukan kepada informan.

Observasi merupakan kegiatan mengumpulkan data melalui panca indra agar data yang diperoleh lebih lengkap dan sampai pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak. Dokumentasi yang diperoleh dalam penelitian ini yakni dokumen-dokumen penting dan gambar-gambar yang berkaitan dengan pemenuhan standar tenaga pendidik seperti profil sekolah, visi misi dan tujuan sekolah, atau gambar yang pada lingkungan sekolah dan keadaan sekolah.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang digunakan peneliti sebagaimana di kemukakakan oleh Miles dan Hubberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ada beberapa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang

1. Pembinaan Kinerja Guru

Strategi Kepala Sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam perencanaan yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan sekolah. Adapun strategi yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan cara memberikan dan memfasilitasi kegiatan pelatihan dan pembinaan.

Pembinaan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja ke arah yang lebih baik agar terjadi suatu peningkatan dalam bekerja. Pembinaan kinerja guru dimana kepala sekolah harus melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru.

2. Pemberian Penghargaan dan Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah selaku pemimpin perlu memahami proses psikologi ini. Apabila tenaga pendidik memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan kinerja dan kreatifitasnya dalam melaksanakan tugas.

Pemberian motivasi kepada guru. Motivasi yang diberikan dapat melalui reward, apresiasi, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja para guru. Guru lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila motivasi atau dorongan dari sekolah kepala sekolah. Hal ini biasa berupa pembinaan atau dengan dorongan.

Pemberian penghargaan sangat penting

untuk meningkatkan kinerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Pembinaan Kinerja Guru

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang telah dilaksanakan dengan baik. Dalam menganalisis ini diawali dengan mengungkap makna strategi sebagai cara yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dicermati secara seksama bahwa secara bahasa, strategi memberikan pemahaman sebagai siasat, kiat, trik, cara sedangkan menurut istilah, strategi suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, terkait dengan hal ini seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi kelembagaan yang dipimpinya harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu program pengembangan dalam menggerakkan sumber daya organisasi yang dipimpinya, sebab hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, hal ini peneliti tuangkan dalam analisis mengutip pemikiran

Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno bahwa penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, dalam penerapannya seorang pemimpin dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencermati penerapan strategi-strategi dimaksud, peneliti menganalisis hasil data penelitian.

Strategi kepala sekolah adalah suatu cara atau metode yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam upaya meminimalisir kegagalan. Strategi ini merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam mewujudkan sebuah visi dan misi sekolah.

Menurut Imron (1993) dalam bukunya *"Pembinaan Guru di Indonesia"*. Pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Menurut Mulyasa (2011) pembinaan kinerja guru adalah upaya sekolah untuk peningkatan dan perbaikan yang diberikan kepada guru guna memperbaiki, dan meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil wawancara yang telah dijabarkan penulis di atas bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah berupa supervisi,

kunjungan kelas, bimbingan individu terhadap guru terkait peningkatan kinerja dalam proses pembelajaran, dan bimbingan secara umum pada saat kegiatan rapat.

Menurut PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pasal 2 menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan". Sekolah biasanya diundang untuk mengikuti diklat yang diadakan oleh pihak luar dinas, jika diklat tersebut sesuai dengan kebutuhan dan guru berkesempatan dengan jadwalnya tentu kepala sekolah memberikan izin guru untuk mengikuti diklat.

b. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Menurut Sobri (2009) Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik.

Menurut Hamalik (1992) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut pandangan Sardiman (2006) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Sastrahardiwiryo (2010) Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apresiasi menurut aminuddin apresiasi mengandung makna pengenalan melalui perasaan atau pun kepekaan batin dan pengakuan terhadap unsur-unsur keindahan yang diungkapkan oleh pengarangnya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang penting dalam suatu sekolah. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan memperlihatkan kinerja dan kreatifitasnya dalam melaksanakan tugas.

Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Bentuk penghargaan yang diberikan adalah sertifikat, hadiah, sertifikasi dan piagam. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

4.12 Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Penerapan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru yakni guru itu sendiri. Menurut kepala sekolah SMP Negeri 1 Anggeraja Kabupaten di Enrekang bapak ibu merupakan faktor

pendukung terlaksananya proses pengembangan guru dimana setiap program-program yang akan direalisasikan kepala sekolah bapak ibu sangat antusias dan memiliki komitmen untuk mengikuti setiap inovasi-inovasi yang akan dilaksanakan, tidak takut untuk keluar zona nyaman, sehingga bapak guru terus mengembangkan pengetahuan mereka untuk memberikan pendidikan yang terbaik dengan mengikuti berbagai pelatihan, mengikuti kegiatan workshop serta dilakukannya pembinaan yang diberikan kepala sekolah maupun tutor luar, hal tersebut sesuai dengan pendapat Saefuddin saud dalam bukunya pengembangan profesi guru yang mengatakan profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar dapat mengikuti perkembangan zaman.

Faktor pendukung yang telah dijelaskan di hasil penelitian bahwa ada berbagai faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Anggeraja Kabupaten Enrekang yaitu faktor pendukung: Adanya kegiatan *In House Training* (IHT), yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Dimana IHT merupakan pelatihan internal sekolah untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga pendidik. Adapun tujuan kegiatan ini haouse training ini adalah memperkuat komitmen seluruh warga sekolah baik pendidik dan tenaga pendidik untuk bersama sama meningkatkan

kinerja, dan kompetensi serta kedipsilinan dan sekaligus penyusunan perangkat pembelajaran. Adanya agenda kepala sekolah untuk melakukan supervisi bagi guru-guru dengan memberdayakan guru-guru senior dan berkompeten di bidangnya, kualifikasi tenaga guru yang semuanya sudah strata satu bahkan ada yang strata dua, adanya tenaga guru penggerak di sekolah yang dapat dijadikan sebagai narasumber kegiatan dan menambah wawasan sesama guru dimana program dari guru penggerak ini pelatihan daring, konferensi, dan lokakarya.

Guru juga merupakan faktor penghambat kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kinerja guru, sebagaimana diketahui kurangnya tersedianya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran yang secara tidak langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.. Guru yang lain juga mengatakan bahwa masih ada guru yang tidak menggunakan fasilitas yang ada, mengajar hanya menggunakan buku panduan dan buku paket, namun tidak semua guru seperti itu dan sebagian guru telah menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar, misalnya dengan menggunakan LCD/komputer.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Anggeraja di Kabupaten Enrekang, baik wawancara, dokumentasi, dan observasi maka

diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Anggeraja Kabupaten Enrekang yaitu pembinaan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dimana kepala memberikan dan memfasilitasi kegiatan pelatihan. Dan pembinaan ini berbentuk kunjungan kelas, supervisi, dan rapat dewan guru. Selanjutnya pemberian motivasi dan penghargaan/reward kepada guru untuk meningkatkan kinerja berupa apresiasi, pengarahan, hadiah, piagam dan sertifikat.
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu faktor penghambatnya masih kurang pemahaman guru dalam mengikuti perkembangan media berbasis teknologi, masih kurangnya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran, masih ada beberapa guru yang memiliki kreativitas yang perlu ditingkatkan. Dan faktor pendukung salah satunya Adanya kegiatan *In House Training* (IHT), yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru dimana pelatihannya yaitu implementasi kurikulum merdeka . Adanya agenda kepala sekolah untuk melakukan supervisi bagi guru-guru dengan memberdayakan guru-guru senior dan berkompeten di bidangnya, Adanya tenaga guru penggerak di sekolah yang dapat dijadikan sebagai narasumber kegiatan dan menambah wawasan sesama

guru dimana program dari guru penggerak ini yaitu pelatihan daring, konferensi, dan lokakarya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2003. Undang-undang RI No. 20 tahun 2003. tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Hamalik. (1992). *Media Pendidikan*. Penerbit Alumni.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imron, A. (1993). *Pembinaan guru di indonesia*. Pustaka Jaya.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2001). *Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia*.
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*. Erlangga.
- Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Rosdakarya.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Pendidikan Karakter*. PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R. . & J. . J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angela. Salemba Empat.
- Permendiknas No. 14 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang *pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil*.
- Pidarta, M. (2009). *Supervisi Pendidikan Konteksual*. PT. Rineka Cipta..
- Syaifi, M. (2017). *Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sman 3 dusun selatan kabupaten barito selatan*.
- Sondang, S. P. (2004). *Manajemen strategi*. Bumi Aksara.
- Subroto, B. S. (2004). *Dimensi-dimensi administrasi pendidikan disekolah*. Bina Aksara.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Prenada Media Group.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi*. Prenada media.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sobri. (2009). *Pengelolaan pendidikan*. Multi Pressindo.
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrahardiwiryono. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 Tahun 2005, Tentang *Guru dan Dosen (penghargaan pasal 36)*.
- Uno, H. (2014). *teori motivasi&pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.