ISSN 2548-3005 (PRINT) ISSN 2655-6375 (ONLINE)

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI GEBANG 01 KABUPATEN JEMBER TAHUN PELAJARAN 2019/2020

Dra. PIRENANINGSIH
SD Negeri Gebang 01 Kabupaten Jember

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bentuk-bentuk strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebang 01 Kelurahan Gebang Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang didukung pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah: para guru di SDN Gebang 01 Kabupaten Jember. Jawaban wawancara tersebut diklasifikasi dan dikategorisasikan berdasarkan aspek dimensi masalah selanjutnya dianalisis serta diinterpretasikan secaradeskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SDN Gebang 01 menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya atau langkah-langkah yang telah dilakukan diantaranya ; pembinaan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), serta mikro teaching; pembinaan disiplin guru melalui penerapannya yang bersifat konstruktif; pengendalian dan pengawasan melalui rapat evaluasi kerja mingguan; motivasi & penghargaan, dan parwisata gratis setiap tahunnya; serta penanaman komitmen dengan menerapkan tujuh komitmen sebagai upaya mengarahkan para tenaga pendidik untuk melaksanakan kinerja yang sesuai dengan arah-arah dan tujuanpendidikan.

Kata kunci : *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Strategi ini merupakan usaha sistematik kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidi-kan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik.Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani "untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan *evaluative*" (Raihani, 2010:184).

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat di lakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

SD Negeri 01 Gebang Kabupaten Jember merupakan salah satu sekolah favorit. Sekolah selalu memberikan pembinaan terhadap

kinerja para guru. Dengan adanya pembinaan tersebut, para guru yang menjadi andalan dalam mengembangkan anak didiknya selalu meningkatkan profesionalisme kerja. Oleh sebab itu, untuk mencapai kompetensi dan produktivitas seorang guru perlu dibina melalui berbagai pelatihan dan pembinaan di sekolah.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja guru yang dituangkan dalam penelitian tindakan sekolah dengan judul "*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Gebang 01 Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2019-2020*".

Rumusan Masalah

a. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatan kinerja guru di SD Negeri Gebang01Tahun Pelajaran 2019-2020?
b. Apa saja kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gebang01Tahun Pelajaran 2019-2020?
c. Bagaimana cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gebang 01 Tahun Pelajaran 2019-2020?

TujuanPenelitian

a. untuk menjelaskan bentuk-bentuk strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Gebang 01Tahun Pelajaran 2019-2020
b. Untuk menjelaskan apa saja kendala dari strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gebang 01 Tahun Pelajaran 2019-2020.
c. Untuk menguraikan cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gebang 01 Tahun Pelajaran 2019-2020.

ManfaatPenelitian

a. Penulis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru
b. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru.
c. Bagi Guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
d. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang strategi peningkatan kinerjaguru.

Kendala-Kendala Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkuangan tertentu termasuka dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga bila diterapkan pada pekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

Semua ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan dan faktor situasi, seperti iklim kerja, tingkat gaji, kesempatan berprestasi, dan lain sebagainya.

Faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan MetodePenelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif serta metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran laporan penelitian berisi kutipan-kutipan yang mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumenpribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya

(J. Moleong, 2002:6). Penelitian ini hanya mendeskripsikan keadaan atau gejala sesuatu apa adanya, artinya penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan situasi atas kejadian riil dilapangan.

Data yang hendak dikumpulkan dalam penelitian adalah yang berkenaan dengan pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Data yang akan diperoleh adalah data kualitatif yang memberi gambaran tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 01 Gebang.

Sumber DataPenelitian

Yang dimaksud dengan sumber data dalam hal ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi, 2006:102). Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer, yaitu data otentik atau data yang berasal dari sumber pertama. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu guru. Data primer dapat juga disebut data mentah karena diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung, yang masih memerlukan pengolahan lebih. Sumber data dalam penelitian ini terdapat 10 orang guru di SDN 01 Gebang yaitu terdiri dari 7 Guru PNS dan 3 Guru Honorer.

Sedangkan data sekunder merupakan pengambilan data dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah ada serta hasil penelitian yang ditemukan peneliti secara langsung. Data ini berupa dokumentasi penting menyangkut progam MGMP, dokumen pelaksanaan kegiatan MGMP.

Teknik PengumpulanData

Untuk mendapat hasil penelitian yang akurat, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan/Observasi

Observasi ini dilaksanakan untuk memperoleh data mengenai kondisi objek yang sedang diteliti, seperti mengamati gejala gejala yang ada disekolah mengenai kinerja guru. Dengan observasi, peneliti mengadakan pengamatan awal terhadap objek penelitian secara langsung. Fokus observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang kinerja guru serta strategi apa yang nantinya dipakai oleh peneliti dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Gebang.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah kegiatan tatap muka pada nara sumber untuk memperoleh informasi dan data. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak terkait dalam penelitian yaitu 7 guru PNS dan 3 guru Non PNS.. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data tentang kinerja guru, strategi yang dilakukan peneliti dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepalasekolah.

c. StudiDokumentasi

Studi dokumentasi yaitu cara memperoleh data dengan mencatat data dokumen-dokumen yang terdapat di sekolah. Diantaranya mulai dari data tentang laporan seperti kinerja guru, struktur organisasi, sarana, prasarana dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Gebang.

Teknik Pengolahan dan AnalisisData

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan metode yang digunakan pada penelitian ini, maka data akan disajikan dalam bentuk analisis deskriptif- kualitatif. Data-data yang ditemukan di lapangan akan dikaji dan dijelaskan secara terperinci sehingga dapat diciptakan suatu konsep atau penarikan kesimpulan tentang penerapan strategi yang dilakukan peneliti dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Gebang. Pengolahan dan analisis data dimulai dengan:

1. Klasifikasi data yakni proses pengelompokkan data yang berupa jawaban dari pertanyaan terbuka, atau proses pengumpulan data berdasarkan jawaban-jawaban sumber datainformasi.
2. Kategorisasi data yakni proses pengelompokkan data atau jumlah informasi berdasarkan aspek aspek masalah yang disusun atas dasar pikiran, intuisi, pendapat, atau kriteria tertentu. Atau pengelompokan data dari jawaban sumber data berdasarkan pada dimensi-dimensi masalah

3. Interpretasi data yaitu proses penafsiran data dengan cara mencari persamaan dan perbedaan dari data untuk ditarik kesimpulan berdasarkan kerangka berfikir yang telah ditentukan.

HASIL PENELITIAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Gebang 01 Tahun Pelajaran 2019/2020

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 5 Januari – 10 Februari 2020.

Dalam proses wawancara yang dilakuakan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan pada guru diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabanya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi. Menurut peneliti ada 5 cara yang bisa dilakukan untuk meningkatan kinerja guru yaitu:

1. Pembinaan Kinerja Guru

Hasil wawancara peneliti diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sri Mulyaningsih, S.Pd sebagai berikut: “iya benar, guru-guru yang ada disini diikut sertakan untuk pelatihan-pelatihan dan seminar yang telah di programkan oleh pemerintah, untuk pelatihan yang ada disekolah memang tidak ada, karena kebanyakan guru yang ada disini honorer jadi banyak cari jam mengajar sana sini, untuk pelatihan disekolah kurang diminati.Namun seorang guru menpunyai tugas mengajar dan mendidik, jika mengajar itu hanya sebatas menyampaikan pembelajaran dan menilai, sedangkan mendidik lebih ke aspek afektif dan psikomotorik (menjadi tauladan, membina dan membimbing).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indikator yang pertama yaitu pembinaan kinerja guru oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan meskipun hanya dari program pemerintah yang memang wajib diikuti oleh guru, tetapi untuk program sekolah sendiri memang tidak diadakan oleh kepala sekolah dengan alasan sepinya minat guru.

Hal ini menunjukan bahwasanya indikator yang pertama telah dijalankan oleh kepala sekolah tetapi terhambat oleh motivasi guru itu sendiri.

2. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sri Lestari, S.Pd sebagai berikut: “memang benar, biasanya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk melihat kegiatan belajar mengajar, kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja guru dapat terawasi dengan baik.motivasi kepada guru dengan melakukan pendekatan supaya kinerja mereka semakin meningkat dan membaik guna untuk meningkatkan mutu pendidikan lebih baik tidak menurun

Berdasarkan wawancara diatas mesjelaskan bahwa peneliti selalu mengembangkan semangat kerja para guru, dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar guru merasa puas dengan hasil kerjanya apabila ada motivasi dari atasan. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Selain itu kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru untuk memotivasi meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi secara terbuka sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif. Peneliti melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupakunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini tidak rutin dilaksanakan dan tidak semua guru di awasi kinerjanya, namun tetap di awasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat diperbaiki jika sudah baik dapat terus ditingkatkan.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Titik Sri Hidayati, S.Pd.I sebagai berikut: “Saya selalu tepat waktu dalam mengajar, karena saya sendiri tinggal dilingkungan sekolah, sehingga saya mendapat pengawasan dan pembinaan secara langsung. Untuk guru yang sering terlambat akan diberikan teguran,

teguran tersebut akan disampaikan kepala sekolah saat rapat".

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala sekolah telah melakukan pembinaan disiplin guru dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat terlihat guru mana saja yang sering terlambat dan akan di tegur saat rapat berlangsung. Tetapi meskipun begitu masih saja ada guru yang sering terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus berulang karena kepala sekolah menegur guru tersebut tidak secara langsung, atau tertuju kepada guru tersebut, teguran tersebut berupa himbauan kepada semua guru yang hadir dirapat.Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah, guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, terutama disiplin waktu. Adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru ini maka menurut para pihak yang diwawancara terkait dengan bagaimana seharusnya tindakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja yang baik.

4. Pemberian Motivasi

Hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Darjito, S.Pdsebagai berikut: " iya benar, Kepala sekolah biasanya memberikan motivasi kepada guru disaat jam kosong atau jam istirahat, sambil mengobrol diruangan guru, biasanya motivasinya yang bapak berikan berupa kedisiplinan, cara mengajar yang baik dan yang lainya.

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru, dengan harapan bahwasanya kinerja guru tersebut akan semakin baik. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh guru-guru mengingat merekalah garda terdepan dalam memajukan pendidikan.Selain motivasi kepada para guru, langkah lain yang dilakukan peneliti adalah fokus pada peningkatan proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab guru untuk membimbing dan memberi bantuan untuk menciptakan suasana belajar mengajar menjadi lebih baik dan bermakna, sehinggatujuan dari pendidikan dapat terwujud, serta kepala sekolah dapat mengukur kinerja guru dengan baik.

5. Pemberian Penghargaan

Hasil wawancara kepala sekolah kepada guru yaitu Luvianti, S.Pd sebagai berikut: "Untuk penghargaan dari pihak sekolah diberikan kepada guru yang berprestasi dan mempunyai dedikasi terhadap dunia pendidikan. Kemarin waktu ulang tahun PGRI sekolah membeikan piagam untuk guru favorit pilihan murid-murid dan bonus kepada kami. Alhamdulilah ini sangat berharga dan menjaga kekeluargaan di SDN Gebang 01.

Melihat hasil wawancara diatas menunjukan bahwa kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru-guru yang memiliki kinerja yang baik. Kepala sekolah tidak segan-segan memberikan pujian kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik, kepala sekolah juga sering memotivasi lewat pembicaraan dalam rapat maupun non formal.

Kinerja Guru

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran

Pernyataan guru SDN Gebang 01RR. Erdhiana Tri Harnanda,S.Pd saat wawancara sebagai berikut: Apakah Guru dalam proses pembelajaran memilihkan sumber media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa ? "Iya pak, setiap guru memilihkan sumber media belajar untuk siswa sesuai dengan tingkatanya, biasanya menggunakan LKS,buku cetak atau buku-buku lainya yang dapat menunjang pembelajaran dikelas".

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwasanya guru di SDN Gebang 01 telah memilihkan media pembelajaran yang sesuai dengan tingkatan siswa, baik itu melalui LKS, buku cetak atau buku pendamping lainya yang dapat menunjang pembelajaran dikelas.

2. Strategi Pembelajaran

Pernyataan guru SDN Gebang 01Ahmad Samsul Faizin, A.Masaat wawancara dengan peneliti sebagai berikut: Apakah guru dalam proses penyampaian materi belajar secara beruntun atau berurutan ? "Iya pak, sebagai seorang guru saya menyampaikan materi yang saya ajarkan secara beruntun atau berurutan, karna menurut saya jika materi itu disampaikan

tidak secara berurutan (acak) maka akan membingungkan siswa dalam menerima materi yang saya sampaikan".

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada guru, maka diketahui bahwa guru-guru yang ada di SDN Gebang 01, telah menyampaikan materi belajar secara berurutan tidak mengacak, hal ini memudahkan siswa untuk bisa lebih memahami materi yang telah disampaikan guru itu sendiri.

3. Evaluasi Pembelajaran

Hal yang di ungkapkan oleh Lilik Setiyowati, S.Pd yang ada di SDN Gebang 01 dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut: Apakah guru menjelaskan bagaimana prosedur penilaian kepada siswa ? "Untuk penilaian memang tidak di beritahukan kepada siswa pak, karena itu merupakan hak guru untuk menyampaikan atau tidak, tetapi menurut saya memang lebih baik tidak diberitahukan, karena guru akan bisa menilai anak secara apa adanya".

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya memang kebanyakan guru tidak memberitahukan kepada siswa mengenai prosedur penilaiankepada siswa. Hal ini dilakukan agar siswa lebih fokus ke pembelajaran dengan alasan yang tentunya berbeda setiap guru mata pelajaran.

4. Lingkungan Pembelajaran

Hal yang di ungkapkan oleh Darjito, S.Pd yang ada di SDN Gebang 01 dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut: Apakah Guru sudah bisa mengelolah kelas secara efektif ? "Ya pak, saya berusaha semaksimal mungkin untuk membuat kelas seefektif mungkin, agar siswa lebih menikmati proses pembelajaran dan menjadi lebih aktif".

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa, masih banyak guru yang belum mampu mengelola kelas secara efektif, kelas masih terasa menegangkan dan membosankan untuk para siswa, hal ini yang membuat minat belajar siswa turun, akibatnya siswa malas untuk bertanya ataupun menjawab. Guru harus mampu menerapkan manajemen kelas yangefektifdemi kelancaran pembelajaran dikelas, seorang guru harus mampu membuat pola atau cara-cara yang dapat dipahami siswa sekaligus membuat proses belajar menyenangkan sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang di inginkan.

5. Komunikasi Pembelajaran

Hal yang di ungkapkan oleh Sri Mulyaningsih, S.Pd sebagai berikut : Apakah Guru mau menjelaskan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran ? "Untuk menjelaskan secara personal memang kita lakukan pak, tetapi kita jelaskan secara keseluruhan dipapan tulis agar siswa yang lain juga bisa memperhatikan".

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwasanya guru menjelaskan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran, sehingga akan tercapai secara merata kepada seluruh siswa. Dengan menjelaskan secara personal kepada murid yang dianggap kesulitan dalam belajar akan berdampak positif kepada siswa tersebut.

Semua data diatas penulis peroleh melalaui hasil wawancara dengan narasumber yang berasal dari 10 guru diSDN Gebang 01. Peneliti menyimpulkan bahwa dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru dituntut untuk meningkatkan motivasi dan menumbuh-kan minat belajar siswa agar merasa nyaman dan mampu memahami apa yang diajarkan serta diharapkan seorang guru selalu profesional untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Mengatasi Kendala Pelaksanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebang 01

Kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan memberi dorongan/motivasi kepada guru-guru melalui usaha swadaya sekolah, ada pula dengan mengajukan bantuan kepada pemerintah atau koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait serta menjalin kerjasama dengan pihak lain dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan disiplin kerja. Selain itu peneliti mendorong dan memberi motivasi agar guru menambah wawasan dengan cara memanfaatkan IT, untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya agar guru-guru mau melanjutkan pendidikannya, dan peneliti memberikan izin belajar.

Terkait dengan kendala sarana dan prasarana, kepala sekolah mengatasi berkenaan dengan sarana prasarana pembelajaran, selain

dari dana BOS diupayakan dengan menambah secara swadaya sekolah dengan berkoordinasi dengan pihak terkait (Komite). Mengajukan permohonan bantuan kepada pemerintah. Untuk mengatasi kekurangan guru terutama guru bidang studi yang di UN kan mengankat guru honor dan untuk bidang studi ilmu-ilmu lainnya.

Adapun mengenai peningkatan kinerja guru adalah dengan memberikan tugas mengajar baru kepada guru sesuai kemampuan dan bidang studi yang di ampuh, lebih mengaktifkan MGMP sekolah sebagai wadah guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi dikelas, melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan disekolah, kabupaten, provinsi maupun pada tingkat nasional dan memberikan hukuman moral kepada guru yang sering terlambat dengan teguran. Untuk melakukan supervisi kelas peneliti akan lebih banyak melibatkan pengawas untuk melakukan pembinaan terhadap guru dengan berkoodinasi dengan kordinator pengawas (Korwas). Dengan demikian Masing-masing guru mempunyai kesadaran, kemauan dan usaha untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja yaitu memberi motivasi dan pengertian kepada anggota keluarga, meningkatkan belajar mandiri, meningkatkan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strategi peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SDN Gebang 01 menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya atau langkah-langkah yang telahdilakukan diantaranya : pembinaan kinerja guru, pembinaan disiplinguru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitmen.
2. Aspek peningkatan kinerja guru diawali dengan pembinaan kinerja guru yaitu dengan cara; memberikan pelatihan pembuatan RPP, pengenalan media/alat pembelajaran, pendidikan dan pelatihan (diklat), serta mikro teaching. Dengan pembinaan tersebut, maka kualitas kinerja guru meningkat dengan baik.
3. Pelaksanaan disiplin guru di SDN Gebang 01sudah berjalan baik. Hal ini dapat dilihat dari guru datang tepat waktu dalam mengajar dan penyelesaian tugas guru yang diberikan oleh kepala sekolah, selain itu juga kepala sekolah memberikan giliran setiap hari senin kepada para guru untuk menjadi Pembina dalam upacara bendera. Penerapan disiplin yang dilakukan bersifat konstruktif, dengan mengabaikan sangsi atasketidakdisiplinan para guru, ternyata lebih mampu meningkatkan kerja guru dengan segala ketulusan dan totalitas pelaksanaan tugas.
4. Pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah dengan selalu mengunjungi kelas setiap pagi untuk mengecek kehadiran guru dalam mengajar, pemeriksaan absen daftar hadir guru. Kepala sekolah juga mengadakan rapat setiap malam jum'at untuk membahas permasalahan-permasalahan di sekolah.
5. Setiap guru yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik selalu diberikan apresiasi oleh kepala sekolah berupa pujian dan piagam setiap tahun (akhirus sanah).
6. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya dengan memberikan reward berupa beasiswa pendidikan, short course ke pare dan parwisata religi/ziaroh wali songo gratis setiap tahunnya. Reward ini bertujuan agar para guru dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, lebih meningkatkan jiwa pengabdian mereka, dan mereka pun lebih meningkatkan kinerja mereka.
7. Kepala sekolah dengan ketua yayasan menanamkan komitmen kepada para guru dengan menerapkan tujuh komitmen sebagai upaya mengarahkan para tenaga pendidik untuk melaksanakan kinerja yang sesuai dengan arah- arah dan tujuan pendidikan yang sebenarnya, juga sebagaai upaya meningkatkan kualitas kinerja guru, mereka pun akan lebih mengerti dan memahami arti, makna, dan hakikat profesi keguruan yang

sebenarnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dikatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebang 01sudah baik dan efektif.

Saran

1. Untuk para guru, sebaiknya tidak mengharapkan *reward* dalam melaksanakan tugas mengajar. Namun lakukanlah apa yang lebih meningkatkan kualitas mengajar, dengan meningkatkan kualitas kerja segala sesuatu dapat diraih selaras dan sesuai dengan hasilkerja.
2. Untuk sekolah, selain pembinanaan yang dilakukan, alangkah baiknya mengadakan studi komparatif ke sekolah-sekolah lain yang lebih maju, agar dapat membandingkan, mengetahui, serta melaksanakan apa saja yang belum diadakan di SDN Gebang 01, khususnya perihal administrasi yang dinilai masih belummaksimal.
3. Untuk kepala sekolah, dalam hal peningkatan kinerja guru dalam hal administrasi, alangkah lebih baiknya pihak sekolah mendatangkan dan dapat melibatkan tenaga ahli.

Banua.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon. 2011.*Strategic Managemen For Education Managemen (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Basri, Hasan, *Landasan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Fathurruhman, Pupuh. 2007.*Strategi Belajar Mengajar.* Bandung: PT Refika Aditama, Cet.I.

Fathurrohman, Pupuh dan M. Sobry Sutikno. 2011.*Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.

Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : CV.Pustaka Setia, Cet I, 2009.

Kuncoro, Mudrajad. *Strategi Bagaimana Meriah Keunggulan Kompetitif?*. tt.p.: Erlangga, 2006.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan.*

Mulyasa, E. *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah.*Jakarta:Bumi Aksara, Cet. III, 2009.

Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi.* Bandung: PT Rosdakarya, Cet. 4, 2004.

Nasution, S. *Kurikulum dan pengajaran.* Jakarta: PT.Bumi Aksara, Cet V, 2009.

Ngalimun,Femeir Liadi dan Aswan. 2013. *Strategi Dan Model Pembelajaran Berbasis Paikem*. Banjarmasin: Pustaka

Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung, PT Remaja Rosda Karya, Cet.XIII, 2004.

Rohani, Ahmad. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet II, 2004.

Salusu, Strategi Pengambilan Keputusan, Jakarta: Pressindo, 2014.

Sa'ud, Syaefudin, Inovasi Pendidikan, Bandung: Alfabet, 2014.

Suharsaputra, Uhar, Administrasi Pendidikan, Bandung: Refika Aditama, 2013.

Suhertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet.1, 2000.

Suhardiman, Budi, Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi, Jakarta: Rineka Cipta,2012.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Winardi, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.