
**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SMK RAFLESIA****(Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan Raflesia Depok)****Hanifah Nur Rahmah, Nurhadi****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Raflesia Depok. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan Study Kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Raflesia Depok cukup banyak yaitu dengan melakukan supervisi, melakukan monitoring pengajaran guru di kelas secara berkala, selain itu juga memeriksa dan mengevaluasi terhadap Rancangan Proses Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru.

PENDAHULUAN

Secara umum, tujuan pendidikan adalah pengembangan diri manusia yang bukan hanya dapat menyesuaikan diri dalam hidup bermasyarakat, melainkan lebih dari itu, yaitu mampu menyumbangkan potensi yang terdapat dalam dirinya untuk penyempurnaan masyarakat itu sendiri. Perubahan yang terjadi di lingkungan kita, terutama yang diakibatkan oleh perkembangan ilmu dan teknologi, demikian cepatnya sehingga “bekal” Pendidikan yang diterima orang tua tidak akan cukup dan memadai untuk anak-anak kita, sebab mereka harus menghadapi dunia yang lebih maju dan pada hakikatnya telah berbeda karakternya apabila dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

Dalam menjalankan pendidikan, dibutuhkan sebuah tempat untuk dapat menunjang proses tersebut. Tempat untuk dilakukannya proses pendidikan adalah lembaga pendidikan. Menurut Prof. Dr. Umar Tirtaraharja dan Drs. La Sula,

lembaga pendidikan adalah tempat berlangsungnya Pendidikan, khususnya pada tiga lingkungan utama Pendidikan yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat.¹

Untuk memimpin sebuah sekolah, kepala sekolah memerlukan strategi untuk dapat membangun mutu sekolah, serta keharmonisan hubungan antar pegawai di sekolah tersebut. Strategi merupakan sebuah rencana yang dengan sengaja dibuat untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, strategi dapat dikatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), akan tetapi strategi sendiri bukan sekedar suatu rencana. Strategi harus bersifat menyeluruh dan terpadu yang dimulai dengan konsep penggunaan sumber daya perusahaan secara paling efektif dalam lingkungan yang berubah-ubah.²

Kepala sekolah memiliki cara atau trik-trik tersendiri untuk bisa memajukan sekolahnya. Dalam memajukan dan menciptakan sekolah yang bagus, dibutuhkan juga seorang pendidik yang disebut guru. Untuk mendapatkan Pendidikan yang baik, diperlukannya seorang guru atau pengajar untuk menyampaikan ilmu. Seorang guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mendapatkan perhatian yang lebih, terutama dari kepala sekolah, yaitu seseorang yang memimpin di sekolah. Dengan begitu, guru akan bisa meningkatkan kinerja kerjanya sebagai seorang pendidik. Dan tujuan pendidikan pun akan berjalan dengan baik.

KAJIAN LITERATUR

1. Definisi Strategi

Strategi dibedakan dengan taktik. Strategi dalam dunia kemiliteran berhubungan dengan perang, yaitu cara yang paling efektif untuk memenangkan perang. Taktik berhubungan dengan pertempuran yang harus dilakukan untuk melaksanakan peperangan itu. Kalau strategi adalah ilmu peperangan, maka taktik adalah ilmu pertempuran. Pengertian strategi tersebut kemudian diterapkan dalam

¹ Susanto AB. 2014. Manajemen Strategik Komprehensif. Jakarta: Erlangga, h.29

² Ibid, h.29

dunia pendidikan. Menurut Ensiklopedia Pendidikan, strategi ialah *art of bringing forces to the battle field in favourable position*. Dalam pengertian ini, strategi adalah suatu seni, yaitu seni membawa pasukan ke medan tempur dalam posisi yang paling menguntungkan.³

Strategi sebagai tehnik dan taktik dapat diartikan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi, misi organisasi, menetapkan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan. Utami 1987 (dalam Kuncoro 2006:2) strategi didefinisikan sebagai penentuan kerangka kerja dari aktivitas organisasi atau perusahaan dan memberikan pedoman untuk mengoordinasikan aktivitas, sehingga organisasi atau perusahaan dapat menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah.⁴

2. Definisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan kesempatan untuk menjalankan tugas tambahan. Oleh karena itu pribadi seorang kepala sekolah hampir sama dengan pribadi guru pada umumnya. Dalam berbagai referensi yang ditulis oleh para pakar menyebutkan stereotipe atau gambaran guru di Indonesia secara umum sama.⁵

Kata kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu kepala yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁶

³ Ibid., h.1

⁴ Sumar, WT. 2018. Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal. Yogyakarta: Deepublish, h.8

⁵ Ketut, A.A. 2015. Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional. Yogyakarta: Deepublish, h.8

⁶ Azyanti, Sri. 2018. Motivasi Kepala Sekolah. Kalimantan: Yudha English Gallery, h.32

Kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai dan memberikan kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan serta mampu membagi wewenang dalam mengambil keputusan.⁷

Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada mulanya, kepala sekolah disebut dengan “Mantri Guru” yang berarti kepala guru, yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolahnya, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya, kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer. Ketentuan ini sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah.⁸

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance*. Menurut Fattah tahun 1999, kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai : “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.⁹

Menurut A. Dale Timpe tahun 2001, dalam bukunya yang berjudul *Performace*, bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kempuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dibutuhkan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan,

⁷Soewadji, Lazaruth. 2014. Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya. Yogyakarta: Kanisius, h.60

⁸Suparman. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, h.16

⁹Sobirin, 2018. Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran. Bandung: Nuansa Cendikia, h.101

kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.¹⁰

Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Helfert dalam Sucipto tahun 1997 mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan utuh hasil dan perilaku kerja staf atau karyawan selama periode waktu tertentu.¹²

Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.¹³

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujaahid dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru”, definisi guru adalah orang yang pekerjaannya, mata pencaharian, dan profesinya mengajar.¹⁴

Kemudian, Sri Minarti mengutip pendapat ahli bahasa Belanda, J.E.C Gericke dan T. Roorda, yang menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa Sansekerta yang artinya berat, besar,, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar.¹⁵

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian kali ini adalah metode kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln tahun 1994, menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud manafsirkan

¹⁰Ibid., h.103

¹¹Ibid., h.103

¹²Agung Iskandar dan Yufriawati. 2013. Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas. Jakarta: Penerbit Bestari Buana Murni, h.155

¹³Arifin Mohammad dan Barnawi, *op.cit.*, h.13

¹⁴Safitri Dewi. 2019. Menjadi Guru Profesional. Riau: PT Indragiri Dot Com, h.5

¹⁵Ibid., h.6

fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Erickson tahun 1968 menyatakan bahwa penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.¹⁶

Penelitian kualitatif sejak awal ingin mengungkapkan data secara kualitatif dan disajikan secara naratif. Ada kualitatif ini mencakup antara lain: Deskripsi yang mendetail tentang situasi, kegiatan atau peristiwa maupun fenomena tertentu, baik menyangkut manusianya maupun hubungannya dengan manusia lainnya, Pendapat langsung dari orang-orang yang telah berpengalaman, pandangannya, sikapnya, kepercayaannya, serta jalan pikirannya, Cupikan dari dokumen, dokumen laporan, arsip, dan sejarahnya, Deskripsi yang mendetail tentang sikap dan tingkah laku seseorang.¹⁷

Dengan beralasan manajemen strategi di SMK Raflesia Depok memiliki keunikan tersendiri sebab itu peneliti menilai studi kasus cocok digunakan sebagai pendekatan penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Raflesia Depok ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Wawancara, wawancara biasanya dilakukan dalam pertemuan formal dimana peneliti sangat memerlukan keterampilan bertanya untuk menggali informasi yang diperlukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara terstruktur yaitu peneliti sudah menentukan instrumen berupa pertanyaan yang telah peneliti susun sendiri berkaitan dengan rumusan masalah dan rancangan penelitian. Peneliti melakukan kegiatan wawancara yaitu berupa tanya jawab secara langsung pada pihak yang terlibat di dalam lingkungan SMK Raflesia Depok untuk mendapatkan

¹⁶ Anggito Albi dan Joham Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak, h.7

¹⁷ Yusuf AM. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana, h.44

data yang diperlukan agar mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Observasi, peneliti melakukan kegiatan observasi nonpartisipan dimana peneliti tidak terlibat aktivitas, hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mengamati, menganalisis, mencatat, dan selanjutnya membuat kesimpulan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Observasi yang dilakukan peneliti adalah melakukan pengamatan dari proses belajar mengajar, menganalisis dan melakukan kesimpulan dari hasil observasi yang dilakukan.

Studi Keperpustakaan, studi pustaka yang dilakukan peneliti adalah mencari informasi yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dari bahan pustaka cetak maupun non cetak. Adapun studi pustaka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buku-buku, catatan-catatan, majalah-majalah, surat kabar, internet, dan lain sebagainya yang berhubungan langsung dengan penelitian yaitu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Dokumentasi, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih dapat dipercaya.

Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁸ Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman yang terdiri

¹⁸Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2010 hal.244

dari tiga langkah, yaitu : Reduksi Data, reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu seperti jawaban dari narasumber yang tidak menjawab pertanyaan dan apa yang dimaksudkan oleh peneliti dan mengambil bagian yang pentingnya saja seperti jawaban dari narasumber yang memang dibutuhkan, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan “reduksi data” peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan transformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan-nya dalam satu pola yang lebih luas, dsb. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

Penyajian Data, langkah selanjutnya setelah mereduksi data ialah melakukan penyajian data. Hal ini dilakukan agar data yang ada dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan lebih mudah untuk dipahami. Pada penelitian ini, penyajian ini dilakukan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

Verifikasi Data, atau bisa juga disebut dengan penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari analisis data model Miles dan Huberman. Kesimpulan awal yang dikemukakan dapat bersifat sementara ataupun kredibel, tergantung dari bukti-bukti yang ada dalam mendukung data tersebut.

HASIL PENELITIAN

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Melakukan Supervisi, Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan monitoring pengajaran guru di kelas secara berkala, selain itu juga memeriksa dan mengevaluasi terhadap Rancangan Proses Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru.

“Usaha yang akan saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Raflesia yang pertama dan utama adalah monitoring dalam bentuk supervisi, pengajaran, dalam tatap muka dikelas sehingga dengan tolak ukur form standar penilaian supervisi akan menjadi acuan baik bermutunya dalam kegiatan kbm guru tersebut.”(Kepala sekolah)

Kepala sekolah juga memaparkan tolak ukur supervisi yang ditetapkan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut.

“Standar penilaian supervisi ditolak ukur dengan kemampuan pengajar atau guru terlihat dari perform dan kelengkapan standar point-point dalam membuat planning RPP dan perangkat pembelajarannya. Selanjutnya diikuti dengan penyampaian serta komunikasi penguasaan kelas dalam penyampaian mata pelajarannya kepada peserta didik.”(Kepala Sekolah)

Hal ini juga dibenarkan oleh Pak Mui selaku guru di SMK Raflesia.

“Usaha kepala sekolah melakukan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru disini” (Guru 1)

a. Menjamin Kesejahteraan Guru

Upaya kepala sekolah selanjutnya guna meningkatkan kinerja guru adalah dengan menjamin kesejahteraan guru. Seorang guru dapat menjadi guru yang profesional jika mereka telah berada pada level memiliki pengakuan, penghargaan serta aktualisasi diri. Guru dapat fokus belajar dan mengajar, fokus memenuhi kompetensi kepribadian, sosial, pedagogi dan profesionalitasnya tanpa diganggu pikirannya oleh hal-hal yang diluar pekerjaan. Dengan terjamin kesejahteraan guru, guru tidak akan terganggu oleh urusan ‘perut’, biaya listrik, kebutuhan anak dan lain sebagainya.

“Upaya yang dilakukan untuk mensejahterakan guru yaitu dengan menelaah dan mengenali kebutuhan-kebutuhan guru terlihat dari hitungan jam mengajar dengan kebutuhan keseharian, diikuti juga dengan standar UMR wilayah kota depok, selanjutnya menyeimbangkan dengan beberapa kegiatan yang sifatnya mensejahterakan guru misalnya tambahan-tambahan dari gaji atau tunjangan kegiatan-kegiatan, honor-honor ataupun sifatnya refreshing jalan-jalan, juga kepanitiaan kegiatan-kegiatan lainnya seperti kegiatan outingclass idul qurban, kepanitiaan UTS, kepanitiaan UAS, olahraga, bersepeda bersama, senam bersama, yang sifatnya memberikan kebahagiaan para guru.” (Kepala Sekolah).

b. Mendorong Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan guru menjadi faktor penting dalam optimalnya kinerja guru, dengan tidak disiplinnya guru tentu saja kinerja guru tersebut tidak akan maksimal. Kedisiplinan yang dimaksud ialah mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku, adanya kesadaran diri bahwa disiplin itu berguna bagi keberhasilan dirinya, sebagai alat pendidik untuk membentuk perilaku sesuai dengan yang ditentukan atau diajarkan, untuk melatih dan memperbaiki tingkah laku, dapat menjadikan peraturan sebagai pedoman ukuran perilaku.

Dalam hal ini kepala sekolah menekankan kedisiplinan dari beberapa faktor yaitu, kedisiplinan kehadiran dan kedisiplinan administrasi dan selalu melakukan evaluasi harian, mingguan hingga bulanan agar kedisiplinan tetap terjaga guna maksimalnya kinerja guru.

“saya terapkan untuk bisa meningkatkan kinerja guru adalah kedisiplinan tepat waktu, sesederhana mungkin kita gunakan finger print ataupun absensi, pemantauan monitoring dari administrasi pembelajaran, baik dari program semester, program tahunan, silabus, LPP, dan catatan kelas. Jadi dari pemantauan monitoring pemberkasan tersebut, bisa kita evaluasi selama harian atau mingguan bahkan bulanan untuk bisa dirapatkan sebagai evaluasi bersama. Sampai nanti ada penilaian secara triwulan maupun satu semester.” (Kepala Sekolah)

c. Meningkatkan Kompetensi Guru

Meningkatkan Kompetensi guru merupakan kebutuhan yang harus dilakukan secara terus menerus, mengingat persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan merupakan tantangan yang makin berat. Untuk itu tidak ada pilihan lain selain meningkatkan kompetensi guru yang ada.

Menurut kepala sekolah, mereka memiliki standar kompetensi yang baik yaitu, memiliki kompetensi keilmuan, pedagogik dan profesionalisme yang didukung oleh penampilan *performance* yang baik, kreatifitas dalam belajar dan mengajar yang menarik, juga tidak ketinggalan terhadap teknologi informatika, dan juga kinerja guru sangat ditentukan oleh mutu atau dari kecakapan yang mereka miliki masing-masing.

“Standar kompetensi disini memiliki kompetensi keilmuan, pedagogik dan profesionalisme tentunya dengan didukung oleh penampilan performance yang baik, kreatifitas dalam belajar dan mengajar yang menarik juga tidak ketinggalan terhadap teknologi informatika itu sangat dibutuhkan untuk masa masa saat ini kedepan dengan didukung oleh sertifikat pelatihan ataupun sertifikat pendidikan yang ada, tentunya kinerja mereka sangat ditentukan oleh mutu atau dari kecakapan yang mereka miliki masing masing” (Kepala Sekolah).

Dengan standar kompetensi yang disebutkan diatas tentunya harus diimbangi dengan meningkatkan kualitas kompetensi guru, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru antara lain.

“Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan mendukung dan mengikutsertakan guru tersebut dalam workshop atau pelatihan-pelatihan baik internal maupun eksternal terutama dalam bentuk peningkatan mutu SDM baik di MGMP maupun di dalam pelatihan guru dan dalam tiap upaya periodenya biasanya selama tri wulan atau tiga bulan diadakan satu kali pelatihan jadi dalam kurun satu semester ada dua pelatihan untuk sejauh ini kebutuhan anggaran dan kegiatan kita minimalis sebulan sekalipun ada kegiatan pelatihan namun dengan kondisi waktu yang sangat singkat juga beberapa anggaran yang tidak terpenuhi akhirnya kitapun mendukung kegiatan pelatihan secara eksternal baik di MGMP maupun di dalam Yayasan dan minimal apabila ada kegiatan dalam internal kita berdayakan dalam kegiatan awal tahun” (Kepala Sekolah).

d. Mengapresiasi Guru Berprestasi

Mengapresiasi guru yang berprestasi memiliki tujuan untuk memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi sekaligus memberi motivasi kepada guru lain untuk meningkatkan kualitas kinerja maupun profesionalisme nya.

“kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru di smk raflesia itu diantaranya tadi dengan adanya supervisi, kegiatan belajar mengajar, adanya guru berprestasi,” (Kepala Sekolah).

Pernyataan mengenai pemberian apresiasi terhadap guru berprestasi maupun favorit juga dibenarkan oleh bapak Mars selaku guru yang menjadi guru favorit sebanyak dua kali berturut-turut pada tahun 2018 dan 2019.

“standar akademik kita yg menilai adalah orang lain. dan alhamdulillah berdasarkan kuissoner dari seluruh guru dan seluruh siswa tiap tahun saya selalu jadi guru terbaik dan terfavorit”(Guru 2).

e. Memfasilitasi Kebutuhan Guru

Memfasilitasi kebutuhan guru merupakan faktor yang penting untuk dijalankan, dengan fasilitas guru yang terpenuhi diharapkan kinerja guru bisa lebih meningkat dan juga maksimal.

“Adapun fasilitas yang diberikan guna menunjang kinerja guru adalah memenuhi kebutuhan dalam kegiatan belajar mengajar dan persiapan pra pembelajaran seperti meja kursi guru untuk menaruh beberapa dokumen file dan juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan kebutuhan guru tersebut sesuai dengan mapel yang diampu.”(Kepala Sekolah).

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Faktor Pendukung

Dalam menjalankan upayanya meningkatkan kinerja guru tentunya ada faktor-faktor yang mendukung seperti yang diuraikan oleh kepala sekolah.

“Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru tentunya adalah kesejahteraan kedua fasilitas sarpras yang dibutuhkan terpenuhi kemudian suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan serta nyaman dan juga didukung oleh pemenuhan-pemenuhan sarpras maupun dukungan dari stakeholder yang ada dengan tujuan hasil dari kegiatan belajar mengajar tercapai.”(Kepala Sekolah).

Pernyataan mengenai pemenuhan sarpras juga dibenarkan oleh Bapak Sofyan selaku guru,

“faktor pendukungnya itu sarana dan prasarana yang memadai di sekolah”

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru yang ditemukan kepala sekolah adalah.

“seperti konflik antar karyawan atau guru itu sudah biasa, lalu menjadikan kendala untuk saling berkoordinasi, saling mengandalkan misalnya eee lalu terkadang juga ada masa kerja yang seakan akan ada usia kerja yang lama dan usia kerja yang baru yang menjadi pembatas atau hubungan komunikasi sosial diantara mereka, nah disitu kadang merasa lebih senior ataupun junior.” (Kepala Sekolah)

Menurut Bapak Sofyan, S.Kom selaku guru di SMK Raflesia, salah satu faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru adalah.

“Faktor penghambat kinerja guru itu karena guru itu punya aktivitas lain diluar”

3. Solusi yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan solusi yang tepat yang dapat mendukung strategi kepala sekolah.

“cara saya mengatasi kendala dalam peningkatan guru di smk raflesia tentunya tadi dengan memanggil secara pribadi, bukan dalam forum umum atau forum rapat, tapi secara pribadi, ada pemanggilan, ada penilaian kinerja, ada form standar ee supervisi yang menjadi evaluasi bersama, baik dari kehadiran, kreativitas belajar mengajar, maupun dari komunikasi dalam bersosialisasi bekerja dilingkungan sekolah. Jadi intinya adalah pemanggilan dan pembinaan untuk bagaimana menjadi guru yang berprofesional” (Kepala Sekolah).

KESIMPULAN

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Raflesia Depok, yaitu dengan melakukan supervisi, dengan melakukan monitoring pengajaran guru di kelas secara berkala, selain itu juga memeriksa dan mengevaluasi terhadap Rancangan Proses Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru.
2. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru tentunya adalah kesejahteraan. Kedua, fasilitas sarpras yang dibutuhkan terpenuhi kemudian suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan serta nyaman dan juga didukung oleh pemenuhan-pemenuhan sarpras maupun dukungan dari

stakeholder yang ada dengan tujuan hasil dari kegiatan belajar mengajar tercapai.

Adapun faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru yang ditemukan kepala sekolah seperti halnya konflik antar karyawan atau guru itu sudah biasa, terkadang juga ada masa kerja yang seakan akan ada usia kerja yang lama dan usia kerja yang baru yang menjadi pembatas atau hubungan komunikasi sosial diantara guru.

3. Dalam meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan solusi yang tepat yang dapat mendukung strategi kepala sekolah. Cara kepala sekolah mengatasikendala dalam peningkatan guru di SMK Raflesia yaitu dengan memanggil secara pribadi, bukan dalam forum umum atau forum rapat, tapi secara pribadi, ada pemanggilan, ada penilaian kinerja, ada form standar supervisi yang menjadi evaluasi bersama, baik dari kehadiran, kreativitas belajar mengajar, maupun dari komunikasi dalam bersosialisasi bekerja dilingkungan sekolah. Jadi intinya adalah pemanggilan dan pembinaan untuk bagaimana menjadi guru yang berprofesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: Gramedia.
- Agung Iskandar dan Yufridawati. 2013. Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas. Jakarta: Penerbit Bestari Buana Murni.
- Andang, 2014. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anggito Albi dan Joham Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- Arifin, Mohammad, dan Barnawi. 2012. Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. Supervisi Pendidikan. Jogjakarta: Ae Ruzz Media.
- Azyanti, Sri. 2018. Motivasi Kepala Sekolah. Kalimantan: Yudha English Gallery.
- Chomaidi dan Salamah. 2018. Pendidikan dan Pengajaran Strategi Pembelajaran Sekolah. Jakarta: Grasindo
- Daryanto. 2001. Administrasi Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta. David, FR. 2016. Manajemen Strategik. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Depdikbud. 1997. Pembinaan Profesionalisme Guru. Jakarta: Depdikbud.
- Ferdiansyah. 2015. Dasar Penelitian Kualitatif. Bogor: Herya Media.
- Gulo, W. 2008. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Grasindo. Hidayatullah MN, Dahlan MZ. 2019.
- Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, dan Efisien. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Ketut, A.A. 2015. Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional. Yogyakarta: Deepublish.
- Mamik. 2015. Metode Kualitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Moleong LJ. 2012. Metodologi Penelitian Kualitaif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, AA. 2018. "Manajemen Strategik dalam Pendidikan". Makalah. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Medan
- Octavia SA. 2019. Sikap dan Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa DJ. 2017. Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional. Bandung: Pustaka Setia.

-
- Rahmah Noer dan Zaenal Fanani. 2017. Pengantar Manajemen Pendidikan. Malang: Madani.
- Rusyan H. A. T and Suherlan Lalan, 2013. Profesionalisme Kepala Sekolah. Jakarta: Pustaka Dinamika.
- Safitri Dewi. 2019. Menjadi Guru Profesional. Riau: PT Indragiri Dot Com.
- Sanusi, Achmad. 2014. Pembaharuan Strategi Pendidikan. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Sedjati, RS. 2015. Manajemen Strategis. Yogyakarta : Deepublish.
- Sobirin, 2018. Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Soewadji, Lazaruth. 2014. Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya. Yogyakarta: Kanisius.
- Sumar, WT. 2018. Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal. Yogyakarta: Deepublish.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Suparman. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Susanto AB. 2014. Manajemen Strategik Komprehensif. Jakarta: Erlangga.
- Tartaharja dan La Sula 2006. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Aneka Cipta
- Umar, H. 2001. Strategic Management in Action. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, 2012. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta Cv. Wahyudi. 2012.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya Iwan. 2018. *Profesional Teacher*. Sukabumi CV Jekek.
- Yusuf AM. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.