

## STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI TRUMON RAYA

Dahniar<sup>\*1</sup>, Yusrizal<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

### Abstrak

Kepala sekolah sebagai *top manager* memiliki peran yang sangat strategis dalam memberdayakan kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: penyusunan program, strategi pelaksanaan program, evaluasi dan hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam pemberdayaan kinerja guru pada SMA Negeri di Trumon Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penyusunan program yang dilakukan kepala sekolah dalam pemberdayaan kinerja guru dengan menganalisis kebutuhan awal, dari hasil analisis tersebut baru ditentukan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan kinerja guru; (2) Strategi pelaksanaan program pemberdayaan kinerja guru dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan MGMP, pelatihan berupa *workshop*, menugaskan setiap guru mata pelajaran untuk membuat perangkat pembelajaran, memanfaatkan tutor sebaya sesama guru dilingkungan sekolah, dan memfasilitasi guru terhadap keperluannya. Strategi yang dilaksanakan kepala sekolah merupakan wadah asosiasi yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, bertukar ilmu, fikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru; (3) evaluasi program dilakukan dengan cara melakukan supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas, dan (4) kendala yang dihadapi adalah kurangnya kedisiplinan guru, kecendering guru melakukan *copy paste* dalam mencari bahan ajar, keterbatasan kemampuan guru dalam menguasai teknologi pembelajaran, kurangnya fasilitas penunjang proses pembelajaran.

**Kata Kunci:** Strategi, Kepala Sekolah, Pemberdayaan Kinerja Guru

### Abstract

*The head master is top manager as the strategies roles in empowering the teacher performances. The purpose of this research is to know: arranging programs, the implementing programs, evaluation and obstruction challenging of the head master in empowering the teacher performances at SMA Negeri Trumon Raya. This research using qualitative research method descriptive. The techniques using to collected data those are: interview, observation, and documentation study. The subject of this research are head master and teachers. The results of this research show those are: menunjukkan (1) the arranging program conducted by the head master in empowering the teacher performances to analysis initial needed, from the result of analysis that defined what will discussed to developing the teacher performances. (2) The implementing strategy program in empowering the teacher performances in holding the MGMP training activities. For instances workshop, assigning each teacher to conduct the lesson plan, harnessing the peer teachers in circumstances, and the*

---

\*correspondence Address  
E-mail: dahniarn557@gmail.com

*teacher facilities needed. The strategy conducting by the head master is the ways to organizing the function as the tool in communication, share knowledge, thinking, and experiences in increasing the teacher performances. (3) The evaluation program conducting with the way is academics supervision with the visiting classroom techniques. And (4) the obstruction faced by the head master those are lack of indiscipline's of teacher, tendency of teacher in copy paste the lesson plan, and less of competence of teachers in mastering the learning technology, lack of facilities in supporting the learning process.*

**Keywords:** *Strategy, The head Master, Empowering the teacher's performances*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan melakukan pembangunan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor yaitu oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia, uang, sarana dan prasarana dan metodenya. Matin (Sumarno, 2017: 6) menyatakan: keberhasilan mengelola komponen pendidikan harus pula dikaitkan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf, pengarahan koordinasi, pengawasan, motivasi dan komunikasi. Faktor inilah yang berdampak pada keunggulan sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap siswa. Bahan-bahan pengajaran yang akan diberikan hendaknya dirumuskan dalam bentuk program-program pendidikan di sekolah.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun (2011) tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja". Berdasarkan ketetapan di atas, prestasi kerja guru merupakan suatu usaha manajemen kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik untuk lebih kreatif, inovatif dan memiliki karier dalam berprestasi.

Menurut Mulyasa (Ginjar dan Herman, 2019: 2) bahwa kepala sekolah merupakan salahsatu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya". Kepala sekolah sebagai *top leader* atau pemimpin puncak memegang kunci sukses tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Dengan kekuasaan kepala sekolah, dapat memungkinkan sekolah berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif, memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

Usaha kepala sekolah seharusnya memperhatikan kebutuhan guru dalam proses pembelajaran termasuk kebutuhan sosial, profesional dan kebutuhan sikap pendidik yang berorientasi pada pemberdayaan revolusi mental atau percaya diri. Mesiono (2018: 179) mengemukakan bahwa: "Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai tugas dan peranan yang sangat besar dalam mengembangkan efektivitas pembelajaran di sekolah, berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis,

minat terhadap perkembangan pendidikan, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan". Dari pernyataan tersebut dapat digambarkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan orang lain serta sumberdaya yang tersedia, agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan dapat bekerjasama dengan penuh semangat dan penuh kesadaran, sesuai dengan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Semua komunitas pada sekolah membutuhkan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik dengan mengoptimalkan guru dan sarana prasarana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang dapat mengoptimalkan pendidik dan sarana prasarana dengan tepat. Strategi kepala sekolah merupakan cara untuk mengatasi segala kendala atau tantangan dengan memanfaatkan segala sumber daya sekolah, termasuk dalam memberdayakan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan kekuasaan kepala sekolah, dapat memungkinkan sekolah berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif, memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut strategi kepala sekolah memegang peran penting dalam menjalankan roda pendidikan. Kepala sekolah dapat menerapkan strategi-strategi untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Begitu pentingnya pengembangan mutu kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa, pengembangan pemberdayaan guru dalam pembelajaran merupakan suatu pilihan yang urgensi untuk dilaksanakan dalam mencapai hasil kinerja guru yang optimal.

## **1. Strategi Kepala Sekolah**

Istilah perencanaan strategi dibidang manajemen muncul tahun 1950-an dan populer tahun 1960-an sampai tahun 1970-an. Terdapat 66 definisi strategi yang diidentifikasi oleh Abraham (Suriansyah dan Aslamiah, 2015: 234) yang menyimpulkan bahwa strategi adalah pendekatan umum yang bersifat jangka panjang. Sebaliknya, taktik adalah pendekatan khusus yang bersifat jangka pendek.

Strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Melalui strategi, suatu organisasi dapat mengetahui tentang cara untuk mencapai tujuan, dapat mengurangi dan mengatasi kesulitan yang dihadapi sehingga dapat memanfaatkan sumber daya suatu organisasi tersebut. Menurut Slameto (Banun, Yusrizal dan Usman, 2016: 138) bahwa "Strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi".

Berdasarkan apa yang diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa strategi kepala sekolah merupakan keseluruhan pola atau bentuk tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dinilai strategis untuk meningkatkan profesional guru dalam rangka mengaktualisasikan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Keseluruhan tindakan kepala

sekolah tersebut selanjutnya akan membentuk suatu pola dalam satu keutuhan yang integral. Strategi juga merupakan suatu rencana organisasi untuk mengatasi kendala dan tantangan saat ini, sehingga dapat mencapai keberhasilan visi dan misi organisasi di masa yang akan datang.

## **2. Manajemen Kepala Sekolah**

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institut pendidikan dapat berkembang secara optimal sesuai harapan. Lisnawati (2017: 143) juga mengemukakan bahwa: "Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan ketenagaan pendidikan lainnya, dan pendayagunaan sertapemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien".

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah dan harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja guru tetap selalu terjaga.

Menurut Sholeh (2016: 43) bahwa: "Kepala sekolah memegang peranan dan tanggung jawab sebagai administrator, manajer, supervisor, dan leader pendidikan, yang harus memiliki kompetensi profesional. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yakni kemampuan melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian serta mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah agar keberhasilan dan keefektifan Pelaksanaan Proses Pembelajaran (PBM) dapat tercapai.

## **3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif**

Kepala sekolah yang efektif harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal: a) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; b) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; c) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Syamsul (2017: 277) ada beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut: (1) Menekankan pada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi. (2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional. (3) Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik. (4) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah. (5) Membangun kelompok kerja yang aktif, kreatif, dan

produktif. (6) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah. Demikianlah enam indikator kepemimpinan kepala sekolah yang mana apabila terlaksanakan dengan baik, maka organisasi di sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **4. Standar Kompetensi Kepala Sekolah**

Kompetensi kepala sekolah sangatlah berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah yang dipimpin. Kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, nilai, keterampilan, dan sikap yang direfleksikan terhadap kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas atau pekerjaan. Sahertian (Wahyudi, 2015: 28) mengemukakan bahwa: "Arti kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan dengan kualitas dan standar tertentu sesuai dengan tugas yang dilaksanakan".

Kompetensi juga merujuk kepada kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang baik. Sagala (Ismuha, Khairudin, dan Djailani, 2016: 48) mengemukakan bahwa: "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya."

#### **5. Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja**

Cook, Macaulay, dan Wibowo (Padmawati, 2016: 53) mengemukakan bahwa: Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Terkait dengan pencapaian organisasi, maka pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembang tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi".

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah usaha yang dilakukan untuk menggunakan segenap kemampuan-kemampuan dari setiap individu untuk meraih tujuan dari organisasinya yang telah ditargetkan pencapaiannya, yaitu dengan mendorong perbaikan cara-cara mereka dalam bekerja.

Pemberdayaan merupakan salah satu aspek manajemen dalam mengoptimalkan sumberdaya organisasi sehingga mampu memberikan optimalisasi pada sistem kinerja atau prestasi kerjanya. Untuk memperkuat daya atau potensi yang dimiliki diperlukan langkah-langkah nyata, program yang terarah dan menciptakan iklim yang kondusif.

Tujuan dari pemberdayaan yang dikemukakan menurut Forefry (Susanto, 2017: 50) bahwa: Menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial yaitu masyarakat yang berdaya memiliki kekuasaan atau pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi maupun sosial seperti memiliki keparcayaan diri, maupun menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Siyoto dan Sodik (2015: 27) menyampaikan bahwa metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini dilakukan pada tiga SMA Negeri di Wilayah Trumon Raya yang terdiri dari tiga Kecamatan yang berlokasi di Kecamatan Trumon Timur. Fokus penelitian ini adalah Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya. Subyek penelitian adalah sample yang akan kita teliti, Berdasarkan pengamatan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa khususnya pada SMA Negeri 1 Trumon, SMA Negeri 1 Trumon Timur dan SMA Negeri 1 Trumon Tengah.

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dibantu dengan alat penelitian lainnya seperti lembar pedoman wawancara, pedoman observasi, dan studi dokumentasi menggunakan alat bantu lain seperti kamera foto, yaitu untuk mengabadikan gambar dalam proses berlangsungnya penelitian dengan tujuan supaya data yang terkumpul bisa lebih akurat. Untuk mendapatkan data yang diinginkan, penulis menyusun instrumen agar mempermudah penulis memperoleh data/ informasi yang diperlukan dalam penelitian ini mengenai Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya. Instrumen Penelitian berupa panduan wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Proses Penyusunan Program Pengembangan dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya.**

Proses penyusunan program dan perencanaan pemberdayaan kinerja guru merupakan langkah yang sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu proses pendidikan disekolah, Proses perencanaan program yang dilaksanakan pada SMA Negeri yang berada di wilayah Trumon Raya setelah peneliti melakukan penelitian pada SMA Negeri 1 Trumon, SMA Negeri 1 Trumon Tengah, dan SMA Negeri 1 Trumon Timur, maka peneliti memperoleh hasil penelitian bahwa kepala sekolah pada proses perencanaan program pengembangan dalam memberdayakan kinerja guru adalah dengan mengadakan musyawaran yang melibatkan berbagai pihak dilingkungan sekolah, lalu dengan menganalisis kebutuhan awal. Penyusunan program pengembangan kinerja guru pada SMA Negeri di Trumon Raya kepala sekolah tidak bekerja sendiri, tetapi kepala sekolah ikut melibatkan berbagai pihak baik dari internal maupun dari eksternal sekolah diantaranya yang terdiri dari kepala sekolah itu sendiri, wakil kurikulum, guru-guru mata pelajaran, komite sekolah, orang tua murid dan jikalau dibutuhkan akan turut

melibatkan peran penting dari pengawas pembina. Penyusunan program ini disusun pada saat rapat kerja yang biasanya dilaksanakan pada tiap awal semester atau minimal ditahun ajaran baru, tergantung keadaan dan kondisi tuntunan kurikulum nasional.

Priansa (2016: 51) bahwa perencanaan disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan seluruh organisasi sekolah, unit-unit yang ada didalam organisasi sekolah sampai kepada individu, menyatukan visi, misi. Untuk meningkatkan kinerja menyatukan dan menyelaraskan tujuan dengan strategi organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Serta dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional tersebut dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spirituan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Penyusunan program yang dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkan kreativitas dalam proses pemberdayaan kinerja guru dengan mengadakan musyawarah guru dengan menganalisis kebutuhan awal, dari hasil analisis tersebut baru ditentukan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Surya (Fakrurridha dan Nurdin, 2019: 240) bahwa dalam melaksanakan fungsinya, kepala sekolah tidak berbuat sendiri harus berinteraksi dengan guru lain yang terkait melalui suasana kemitraan yang bersifat sistematis, sinergik dan simbiotik. Demikian pula antar disiplin ilmu seharusnya saling berinteraksi dan bekerja sama dalam menghadapi berbagaimasalah yang muncul.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan dalam bentuk tim kerja atau bermusyawarah merupakan suatu yang mutlak dan harus dijadikan landasan dalam kinerja guru, supaya membentuk kinerja guru yang optimal serta serta pengalaman dan pengetahuan yang luas.

Perencanaan program sekolah adalah suatu proses mempersiapkan seperangkat keputusan untuk kegiatan yang dilakukan dimasa depan dengan arahan untuk mencapai tujuan dengan cara optimal dalam pembangunan sosial secara menyeluruh. Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang yang diberikan tugas tambahan. Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa (Mukhtar, 2015: 104) menyatakan bahwa erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah serta iklim sekolah. Kepala sekolah diharuskan mampu menciptakan suasana kondusif dan inovatif dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah.

## **2. Strategi Pelaksanaan Program Pengembangan dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya**

guru mata pelajaran dan memberi pelatihan-pelatihan berupa *workshop* dengan menghadirkan tutor/pelatih dari luar, memfasilitasi guru dalam kegiatan-kegiatan yang diikutinya. Salah satu yang diharapkan agar guru memiliki kinerja mengajar yang lebih baik adalah adanya tempat musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) termasuk

didalamnya musyawarah guru per mata pelajaran yang mempunyai tujuan seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (Fakhrurridha dan Nurdin, 2019: 240) bahwa MGMP merupakan organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan kinerja guru, melalui kegiatan MGMP para guru akan mampu meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran. Segala bentuk kesulitan yang dihadapi dilapangan akan mudah mencari solusinya dari guru peserta MGMP dan para pengawas.

Kepala sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan serta pembinaan dalam mengembangkan kreativitas kinerja guru dengan memanfaatkan tutor sebaya sesama guru dilingkungan sekolah, dan mengundang tutor dari dinas, ataupun mengundang instruktur nasional yang terlatih dalam bidangnya untuk melatih dan mengembangkan potensinya supaya meningkatkan kualitas pendidikan disekolah yang dipimpinnya tersebut. Adapun cara yang lain yang dilaksanakan kepala sekolah dengan memberi penugasan kepada setiap guru untuk membuat perangkat pembelajaran berupa RPP, dan memberi arahan untuk mencari informasi yang banyak sebagai bahan ajar dikelas agar siswa menjadi lebih bersemangat, serta selalu dalam pengawasan kepala sekolah setiap kinerja yang dilakukan guru tersebut. Sebagaimana pernyataan dari Simamora (Turere, 2013:14) yang menjelaskan bahwa mampaat pelatihan antara lain meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, mengurangi waktu belajar yang diperlukan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah biaya, dan membantu guru dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya namun ruang lingkup yang membedakan karakter kedua kegiatan tersebut. Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pketerampilan dan sikap para guru, sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja.

Menurut Qurtubi (2017: 82) bahwa tolak ukur kualitas dan kondisi itu sendiri menjadi instrumen yang harus diajarkan kepada semua guru. Dalam pernyataan ini dijelaskan bahwa kepalasekolah diharuskan memiliki acuan atau pola dalam menentukan arah membangun pengetahuan tambahan untuk guru dan mengatasi masalah ketidak harmonisan antar sesama. Selain itu, kepala sekolah harus selalu pro-aktif mengajarkan keterampilan-keterampilan yang menjamin pengembangan kinerja guru untuk masa depan sekolah.

### **3. Evaluasi Program Pengembangan dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya**

Strategi kepala sekolah dalam melakukan evaluasi program yaitu setelah program pelatihan tersebut dilaksanakan, kemudian program tersebut di praktekkan dalam proses pembelajaran, dan langkah yang terakhir adalah kepala sekolah mengamati apakah adanya perkembangan dan kemajuan yang diperoleh guru tersebut dalam proses belajar mengajarnya melalui pelaksanaan supervisi akademik dengan teknik kunjung kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sebagaimana pernyataan dari Sargiovanni (Prasojo, 2015: 3) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi



akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi didalam kelas, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa didalam kelas, aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas didalam kelas itu yang bermakna dari guru dan siswa, apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya. Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Tim Pakar Manajemen Pendidikan (H.A. Rusdiana, 2015: 81) juga berpendapat bahwa supervisi tidak berhenti pada selesainya pemberian bantuan dan terlaksanakannya teknik supervisi melainkan memerlukan tindak lanjut untuk melihat keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan supervisi. Sehingga kegiatan evaluasi perlu dilaksanakan.

Namun satu hal yang perlu ditegaskan disini, bahwa setelah melakukan penilaian kinerja berarti selesailah pelaksanaan supervisi akademik. Namun harus dilanjutkan dengan tindak lanjutnya berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Pauson (Mahmudi, 2014: 13) mengartikan bahwa evaluasi program sebagai proses untuk memeriksa suatu program berdasarkan standar-standar nilai tertentu dengan tujuan membuat keputusan yang tepat. Dengan perkataan lain, evaluasi program berisikan kegiatan pengujian terhadap fakta atau kenyataan untuk mendapatkan bahan pengambilan keputusan. Evaluasi program juga merupakan aktivitas untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan program yang diberikan sebagai kegiatan yang dilakukan perencanaan-perencanaan.

Owen (Mahmudi, 2014: 14) juga menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses pengumpulan informasi untuk membantu pihak-pihak tertentu mengambil keputusan tentang suatu objek atau evaluasi. Evaluasi ini dapat berupa rencana, program, kebijakan, organisasi, produk, atau juga individu atau orang. Sesuai dengan pendapat Sudjana (Fitriani, 2016: 55) menyatakan bahwa untuk dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha atau tindakan penilaian atau evaluasi.

Penilaian atau evaluasi pada dasarnya adalah memberikan pertimbangan atau nilai berdasarkan kriteria tertentu. Proses belajar mengajar adalah proses yang mempunyai tujuan. Tujuan ini dinyatakan dalam rumusan tingkah laku dengan harapan dimiliki siswa setelah selesainya pengalaman belajar.

#### **4. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam Upaya Pelaksanaan Program Pengembangan dalam Pemberdayaan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Trumon Raya**

Hasil yang diperoleh peneliti setelah melaksanakan penelitian pada SMA Negeri 1 Trumon, SMA Negeri 1 Trumon Tengah dan SMA Negeri 1 Trumon Timur, yaitu terdapat beberapa kendala dalam proses pelaksanaan program sehingga menghambat jalannya pelaksanaan program tersebut, kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan program pengembangan kinerja guru adalah minimnya pengalaman guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan tentang pendidikan seperti MGMP, serta kurangnya kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran serta guru malas untuk

mengembangkan sikap dan kepribadian yang positif. Kendala-kendala lainnya yang turut menghambat proses dari upaya pelaksanaan program adalah guru cenderung melakukan “*copy paste*” dalam mencari bahan ajarnya, dan keterbatasan kemampuan guru dalam penguasaan teknologi untuk menunjang proses pembelajarannya, serta kurangnya fasilitas-fasilitas penunjang pembelajaran sehingga membuat apa yang ingin disampaikan tidak maksimal.

Faktor yang menjadi penghambat dalam proses pemberdayaan kinerja yang dilaksanakan juga berasal dari pihak siswa itu sendiri yaitu pengaruh faktor lingkungan siswa, faktor ekonomi, faktor dukungan orang tua siswa yang kurang motivasi dan perhatiannya untuk meningkatkan minat belajar anaknya, serta banyaknya siswa yang berasal dari kalangan keluarga kurang mampu sehingga ada siswa yang sering bolos sekolah demi membantu orang tuanya untuk bekerja.

Untuk menangani faktor penghambat tersebut sudah banyak upaya yang sudah dilakukan kepala sekolah terutama kepada guru dengan cara mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan supaya ilmunya bertambah, dan kemudian melakukan supervisi secara berskala. Lalu memberikan, pembinaan dan memotivasi kearah yang lebih baik yang dilakukan pendekatan secara pribadi maupun secara keseluruhan kepada guru tersebut dengan mengedepankan pendekatan secara kekeluargaan.

Kemudian untuk menghadapi faktor penghambat yang dialami oleh murid maka guru memberikan tugas kepada siswa untuk mengejar ketertinggalan pelajarannya, melakukan pemanggilan kepada orang tua siswa untuk memberikan pemahaman kepada orang tuanya agar tidak terlalu memposisikan anak untuk mencari uang dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena seusia tersebut anak harus menuntut ilmu dan aktif untuk belajar demi masa depannya. Sebagaimana pernyataan Diadha (2015: 70) yang menyatakan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk aktifitas yang dilakukan oleh orang tua melalui kerjasama dengan guru baik di rumah atau di sekolah, guna memaksimalkan perkembangan dan pendidikan anak disekolah demi keuntungan mereka, anak dan program sekolah. Hal tersebut sangat penting bagi kesinambungan antara pendidikan di rumah dan di sekolah. Pelaksanaan keterlibatan orang tua sendiri sangat memerlukan kesadaran dan upaya dari orang tua terlebih lagi pihak sekolah, karena orang tua akan terlibat dengan aktif apabila sekolah berusaha untuk memberikan rasa nyaman bagi orang tua.

Selain itu faktor penghambat yang berasal dari siswa dipengaruhi oleh status ekonomi dari orang tua siswa didasarkan pada pekerjaan, penghasilan, jumlah tanggungan keluarga, yang juga mempengaruhi dan menghambat prestasi belajar siswa. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Garcia (Rahayu, 2013: 73) yang mengatakan bahwa siswa dengan status sosial ekonomi orang tuanya yang rendah, kurang akrab dengan buku atau kegiatan sekolah atau penampilan yang kurang simpatik. Status sosial ekonomi orang tua yang rendah bisa menyebabkan prestasi belajar siswa menjadi rendah pula, hal tersebut mempengaruhi motivasi belajar dan cita-citanya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh status ekonomi dari orang tua siswa sangat berpengaruh dan dapat menentukan prestasi belajar siswa karena dengan status ekonomi orang tua siswa yang cukup maka orang tua dapat

memfasilitasi anaknya terhadap berbagai macam keperluan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan anak.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Penyusunan program yang dilakukan kepala sekolah dalam pemberdayaan kinerja guru pada SMA Negeri di Trumon Raya yaitu kepala sekolah tidak bekerja sendiri, tetapi kepala sekolah ikut melibatkan berbagai pihak baik dari internal maupun dari eksternal sekolah yang terdiri dari kepala sekolah itu sendiri, wakil kurikulum, guru-guru mata pelajaran, komite sekolah, orang tua murid dan melibatkan peran penting dari pengawas pembina, yang didahului dengan duduk rapat untuk memusyawarahkan dengan menganalisis kebutuhan awal, dari hasil analisis tersebut baru ditentukan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan kinerja guru.

Strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan program pemberdayaan kinerja guru pada SMA Negeri di Trumon Raya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dalam bentuk MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), menyelenggarakan pelatihan berupa *workshop*, serta pengembangan guru dengan memanfaatkan tutor sebaya sesama guru di lingkungan sekolah dan mengundang tutor dari dinas, ataupun mengundang instruktur nasional yang terlatih dalam bidangnya untuk melatih dan mengembangkan potensi guru.

Evaluasi program dalam pemberdayaan kinerja guru pada SMA Negeri di Trumon Raya yaitu merupakan rangkaian kegiatan tahap akhir dengan tujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan dari suatu program yang sudah dilaksanakan. Evaluasi program dilakukan dengan cara melakukan supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas. Hasil evaluasi sebaiknya didokumentasikan dalam bentuk pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya pelaksanaan program adalah minimnya pengalaman guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan tentang pendidikan seperti MGMP, kurangnya kemampuan guru dalam memilih metode pembelajaran, kurangnya kedisiplinan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, guru malas untuk mengembangkan sikap dan kepribadian yang positif, guru cenderung melakukan "*copy paste*" dalam mencari bahan ajar, keterbatasan kemampuan guru dalam penguasaan teknologi pembelajaran, kurangnya fasilitas-fasilitas penunjang pembelajaran.

### **2. Saran**

Cara penyusunan program yang dilaksanakan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Trumon Raya hendaknya dilaksanakan berbasis kebutuhan dan permasalahan yang dialami serta dipertahankan dan dikembangkan lagi supaya menjadi program pemberdayaan kinerja guru agar dapat dijadikan budaya sekolah.

Cara penyusunan program yang dilaksanakan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Trumon Raya hendaknya dilaksanakan berbasis kebutuhan dan permasalahan yang dialami serta dipertahankan dan dikembangkan lagi supaya menjadi program pemberdayaan kinerja guru agar dapat dijadikan budaya sekolah.

Hasil evaluasi sebaiknya didokumentasikan dalam bentuk pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya. Berdasarkan hasil evaluasi kepala sekolah hendaknya memberikan motivasi kepada personel sekolah dengan memberikan rewards sehingga guru semakin termotivasi dalam mengembangkan potensinya.

Kepala sekolah hendaknya mempunyai strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan dengan menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Banun, Sri, Yusrizal, dan Nasir Usman. (2016). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(4), 137. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/74225/strategi-kepala-sekolah-dalammeningkatkan-mutu-pendidikan-pada-smp-negeri-2-ung> (Diakses 9 Juli 2020).
- Diadha, Rahminun. (2015). Keterlibatan Orang Tua dalam Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 20. Retrieved from <http://ejournal.sps.upi.edu/index.php/edusentris/article/view/161> (Diakses 4 Mai 2020).
- Fakurriddha dan Nurdin. (2019). Pelaksanaan MGMP dalam Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Serambi Ilmu*, 20(2), 7. Retrieved from <http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-ilmu/article/view/1456> (Diakses 12 Agustus 2020).
- Fitriani. (2016). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mutiara Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(20), 70. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/94580/strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru-di-sma-negeri-1-mutiara> (Diakses 17 Juli 2020).
- Ginanjar, Arif dan Maman Herman. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah pada SMA Negeri. *Journal of Education Managemen and Administration Review*, 3(1), 3. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/2942> (Diakses 14 Juli 2020).
- H. A. Rusdiana. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ismuha. dan Khairudin, Djailani AR. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 10(20), 260. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/74374/kompetensi-manajerial-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru-pada-sd-neg> (Diakses 3 Mai 2020).
- Lisnawati, Rita. (2017). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik) Universitas Negeri Surabaya*, 1(2), 144. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jp/article/view/777> (Diakses 27 Agustus 2020).
- Mahmudi, Ihwan. (2014). CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta (UNJ)*, 6(1), 113. Retrieved from <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/tadib/article/view/551> (Diakses 24 Maret 2020).
- Mesiono. (2015). *Efektivitas Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah Perspektif Ability and Power Leadership*. Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan

- Islam, 2(1), 12. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/3748/> (Diakses 20 Oktober 2020).
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, 3(3), 104. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2873> (Diakses 22 Juni 2020).
- Padmawati, Hety dan Udin ,Syaefuddin, Sa'ud. (2016). Strategi Pemberdayaan Guru Militer. *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*, 23(2), 53. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/issue/view/654> (Diakses 19 Juli 2020).
- Prasojo, Lantip Diat. (2015). Supervisi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang*, 13(2), 25. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/download/4275/3345> (Diakses 6 September 2020).
- Priansa, Juni Doni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Qurtubi Ahmad. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Memfasilitasi Pembinaan Guru di Lingkungan Sekolah Multikultural Melalui Kepemimpinan Profesional. *Jurnal Mimbar Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*, 2(1), 82. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/mimbardik/article/view/6024> (Diakses 28 Juni 2020).
- Rahayu, Fatmi. (2013). Analisis Intensitas Pendidikan Oleh Orang Tua dalam Kegiatan Belajar Anak, Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar Siswa, *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Malang*, 18(1), 3. Retrieved from <http://journal.um.ac.id/index.php/pendidikan-dan-pembelajaran/article/view/2759> (Diakses 14 Juli 2020).
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sholeh, Muhamad. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Universitas Pendidikan Negeri Jakarta*, 1(1), 43. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/560> (Diakses 2 Juni 2020).
- Sumarno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Daerah Pedesaan Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 28(3), 12. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/57326/> (Diakses 13 Juni 2020).
- Susanto, Hary. (2013) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 297. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028> (Diakses 17 Mei 2020).

- Syamsul, Herawati. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Idaarah Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, UMI Makkasar*, 1(2), 25. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/4271> (Diakses 8 Juni 2020).
- Turere, Verra Nitta. (2013). Pengeruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Kalasai. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1(3), 12. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368> (Diakses 19 Juni 2020).
- Undang-Undang, SISDIKNAS Nomor 20 Tahun (2003) Tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* penerbit: Alfabeta.