

Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gombang

Diningrum Citraningsih, Suprih Hidayat

Abstraksi: Masalah penelitian ini difokuskan pada strategi kepala sekolah terhadap optimalisasi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan, implementasi strategi, dan implikasi dari strategi tersebut dalam mengoptimalkan kinerja guru. Penelitian dilakukan di SD Negeri 2 Gombang. Adapun objek penelitiannya adalah kepala sekolah, guru dan karyawan TU SD Negeri 2 Gombang. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui penyebab-penyebab terhadap peristiwa yang sudah terjadi. Penelitian ini juga merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pengumpulan data pada penelitian ini meliputi, wawancara, observasi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, analisis data secara kualitatif, menarik kesimpulan dan keabsahan data. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwasannya strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru yaitu melaksanakan program evaluasi penilaian kinerja kepada setiap guru secara periodik, melakukan supervisi kepada guru setiap satu semester dua kali, memonitor kinerja guru di setiap kegiatan sekolah, memberi penguatan bagi guru yang kerjanya sudah bagus/optimal, memotivasi dan mendorong bagi guru yang kerjanya belum optimal. Implementasi strategi kepala sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang berdasarkan fungsionalnya sebagai *educator, manajer, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*. Implikasi strategi dalam mengoptimalkan kinerja guru diantaranya adalah adanya perubahan tingkat kedisiplinan waktu dan kedisiplinan kehadiran guru; pengarsipan administrasi sekolah lebih rapi dan terkelola dengan mengangkat tenaga khusus bidang administrasi; peningkatan prestasi siswa dan prestasi sekolah, kesejahteraan guru PNS dan guru non PNS, meningkatnya kedisiplinan siswa; bertambahnya ilmu, wawasan dan pengetahuan serta keterampilan guru, guru merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, suasana sekolah dan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, kegiatan dan program sekolah dapat berjalan sesuai prosedur dan aturan

Kata kunci: *Strategi Kepala Sekolah dan Optimalisasi Kinerja Guru.*

Pendahuluan

Mulyasa (2014:126) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan dengan cara memperhatikan aturan-aturan dan rambu-rambu yang akan dilahirkan menjadi suatu strategi. Strategi itu yang akan membawa lembaga yang dipimpin ke arah yang lebih baik, dan kepala sekolah

diharapkan dapat menjadi pelaksana yang tekun dan tertib sekaligus menjadi teladan baik bagi para guru untuk menjadikan sekolah tersebut berkualitas.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah orang-orang yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Dalam menjalankan roda kepemimpinan, kepala sekolah merumuskan rencana strategis sekolah mulai dari visi dan misi strategi tersebut, pengembangannya harus dijadikan pedoman dalam mengembangkan rencana operasional sekolah. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerjasama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Nurkolis, 2005:154)

Di dalam organisasi juga membutuhkan pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat membantu pelayanan administrasi bagi sekolah khususnya pelanggan. Maksud pelanggan adalah peserta didik, orang tua siswa dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Tenaga pendidik yang dimaksud adalah guru yang bekerja di lingkungan pendidikan atau sekolah dengan tujuan memperoleh prestasi dan kualitas sekolah. Oleh sebab itu, guru harus aktif mengusahakan suasana yang baik itu dengan berbagai cara. Suasana yang harmonis di sekolah tidak akan terjadi bila personil yang terlibat di dalamnya, yakni kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa, tidak menjalin hubungan yang baik diantara sesamanya. Dalam manajemen guru dan personil mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai. (Wahjosumidjo, 2001:81-82)

Ngalim Purwanto (2008:73-74) menyatakan bahwa kepala sekolah selaku pemimpin mempunyai tugas membantu para guru mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong guru-guru, pegawai-pegawai tata usaha, murid-murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif bagi terciptanya tujuan-tujuan sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan

kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik dan membentuk akhlak peserta didik sehingga mempunyai kepribadian yang mulia. Disisi lain, guru juga mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan ilmunya di tengah-tengah masyarakat dan keluarga serta memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Menurut penulis, dibalik keberhasilan prestasi yang diraih siswa ada hubungannya dengan strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru untuk mencapai salah satu tujuan sekolah maupun pendidikan. Dengan demikian, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Strategi Kepala Sekolah terhadap Optimalisasi Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gombang".

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Strategi apakah yang digunakan kepala sekolah untuk mengoptimalkan kinerja guru di SDN 2 Gombang?, 2) Bagaimana implementasi strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 2 Gombang?, dan 3) Apa implikasi dari strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN 2 Gombang?

Tinjauan Pustaka

1. Strategi

Strategi adalah pendekatan umum yang bersifat jangka panjang untuk mempertahankan hidupnya suatu organisasi melalui peningkatan daya saing secara berkelanjutan, "strategi selanjutnya dijabarkan menjadi pendekatan khusus jangka pendek atau langkah-langkah operasional yang dimaksud taktik.

2. Kebijakan

Berdasarkan pendapat Syafaruddin (2008:75), Gamage dan Pang dalam bukunya Syafaruddin (2003:171), Tilaar dan Riant Nugroho (2009:140), Klein dan Murphy dikutip di dalam bukunya Syafaruddin (1973:2), menunjukkan bahwa kebijakan adalah hasil keputusan manajemen puncak yang dibuat dengan hati-hati yang intinya berupa tujuan-tujuan, prinsip dan aturan-aturan yang mengarahkan organisasi melangkah ke masa depan. Secara ringkas ditegaskan bahwa hakikat kebijakan sebagai petunjuk dalam organisasi.

3. Kepala Sekolah dan Fungsinya

Menurut E. Mulyasa (2013:24-25), Kepala madrasah adalah orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang atas kebijakan-kebijakan madrasah serta merupakan orang yang akan membawa madrasah untuk diarahkan mencapai tujuan. Dengan demikian, maka kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. E. Mulyasa (2013:98) menyatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator*.

Menurut Mulyasa (2013:100-101), upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dengan cara : 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran atau ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, 2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/ U/ 1996, kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Kepala sekolah sebagai *manajer* mengembangkan suatu ilmu untuk setiap pekerjaan, mendukung para pekerjanya secara hati-hati merencanakan pekerjaan mereka dan memuluskan jalan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. (Robert E. Quinn dkk, 17). Selain itu Menurut Wahjosumidjo (2001:95-96), sebagai alat mencapai tujuan organisasi, memerlukan *manajer* yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. E. Mulyasa (2013:103) menyatakan bahwa kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki tugas pada kegiatan atau pekerjaan tulis menulis, catat mencatat, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan. Kepala sekolah sebagai *supervisor* mempunyai sifat-sifat kepribadian yang menonjol daripada orang-orang yang disupervisinya. Kepala sekolah sebagai *supervisor* juga harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya.

Tugas *supervisor* pendidikan terkait dengan bantuan dan bimbingan terhadap guru di sekolah adalah membantu guru mengerti dan memahami para peserta didik serta dapat menilainya lebih baik, membantu mengembangkan dan memperbaiki, baik secara individual maupun secara bersama-sama, membantu seluruh staf sekolah agar lebih

efektif dalam melakukan proses pembelajaran, membantu guru meningkatkan cara mengajar yang efektif, menstimulir guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya, membantu guru agar merasa bergairah dalam pekerjaannya dengan penuh rasa aman, membantu guru dalam melaksanakan kurikulum di sekolah, membantu guru agar dapat memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan madrasah.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah perlu menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan hubungan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam gaya mendikte, menjual, melibatkan dan mendelegasikan.

Sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, mencari, menemukan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif, serta melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai *motivator* harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditunjukkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

4. Optimalisasi

Menurut Winardi (1999: 363), Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

5. Kinerja Guru

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan Istikomah (2010:48) dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Dengan demikian prihal tenaga kependidikan dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Dalam perkembangannya; pemerintah merumuskan empat kompetensi guru, yang mencakup kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi keterampilan dan kompetensi sosial. Sebagaimana telah dikemukakan dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

- a. Kompetensi Pedagogik.
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Profesional
- d. Kompetensi Sosial

Kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Mulyasa dalam bukunya mengungkapkan tiga model faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Untuk memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional sebagai berikut :

- a. Model Vroomian: " $performance = F (Ability \times Motivation)$ "
- b. Model Lawler dan Porter: $performance = Effort \times Ability \times Role \text{ perceptions}$ "
- c. Model Ander dan Butzin: " $Future \text{ performance} = past \text{ performance} + (Motivation \times Ability)$ "

Mangkunegara (2000: 67-68) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Syarif Mangkuprawira dan Aida Vitayala dikutip di dalam bukunya Yamin dan Maisah (2007:155), kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.yaitu terdiri atas faktor

instrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini apabila dilihat berdasarkan fungsinya, yaitu termasuk penelitian dasar. Apabila ditinjau berdasarkan metodenya, jenis penelitian dengan penelitian ekspos fakto (*expost facto research*). Jika ditinjau berdasarkan sifat permasalahannya dan tingkat eksplorasi, yaitu penelitian deskriptif.

2. Tempat dan Waktu

Tempat yang dipilih dalam penelitian ini adalah di SD Negeri 2 Gombang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan 7 Maret – 9 April 2016 dan disesuaikan dengan jadwal akademik SD Negeri 2 Gombang.

3. Sampel dan Objek Penelitian

Dalam hal ini penulis mengharapkan informan yang paling tahu tentang strategi kepala sekolah dalam optimalisasi kinerja guru SD Negeri 2 Gombang. Adapun objek penelitiannya adalah kepala sekolah, guru, dan karyawan tata usaha.

4. Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif instrumen utama adalah peneliti sendiri, setelah fokus penelitian jelas akan dikembangkan instrumen sederhana yang ditemukan melalui observasi dan wawancara, peneliti terjun ke lapangan melakukan pengumpulan data dan membuat kesimpulan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian: 1) Wawancara, 2) Observasi, 3) Dokumentasi, 4) Angket dan kuesioner

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan langkah: 1) Reduksi Data (*data reduction*), 2) Penyajian Data (*data display*), 3) Analisis Data Secara Kualitatif, 4) Verification (*conclusion drawing*), 5) Keabsahan Data.

Hasil Penelitian

1. Strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang

Dari hasil analisis yang bersumber dari angket yang diperoleh yaitu terkumpul 18 angket sesuai dengan jumlah guru yang ada di SD Negeri 2 Gombang, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tanggapan guru tentang strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam mengoptimalkan kinerja guru

No	Indikator	Frekuensi Skala				
		5	4	3	2	1
1	Melaksanakan evaluasi kepada setiap guru secara menyeluruh	15	3	0	0	0
2	Melakukan supervisi setiap satu semester 2 kali pada masing-masing guru	14	4	0	0	0
3	Memonitor kinerja guru setiap saat	10	8	0	0	0
4	Memberi penguatan bagi guru yang kinerjanya sudah bagus/ optimal	10	8	0	0	0
5	Memotivasi dan mendorong bagi guru yang kinerjanya belum optimal	9	9	0	0	0
6	Melaksanakan pembinaan melalui rapat (sosial/ khusus) satu bulan satu kali	18	0	0	0	0
Σ Skala Penilaian		76	32	0	0	0
Total Penilaian (TP) = Σ (Fi.Si)		508				
Rerata Skala = $\frac{\sum Fi.Si}{\sum Fi}$		4,7				
Kriteria Aspek Instruksional		Sangat Baik				

Sumber: angket guru

Keterangan:

Fi: Frekuensi jumlah responden yang menjawab pada skor tertentu

Si: Skor/ Nilai

Σ: Jumlah

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa rerata tanggapan guru tentang metode dan strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah sangat baik dengan rerata skala 4,7.

2. Implementasi strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang

Implementasi strategi kebijakan kepala sekolah, yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang adalah menerapkan fungsional kepala sekolah sebagai *educator, manajer, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

3. Implikasi strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang

Pelaksanaan dan penerapan strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang memberikan dampak positif bagi kinerja guru dan program sekolah. Antara lain adalah:

Tabel 2

Tanggapan guru tentang implikasi dari strategi dan implementasinya yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang

No	Indikator	Frekuensi Skala				
		5	4	3	2	1
1	Perubahan tingkat kedisiplinan waktu	12	5	1	0	0
2	Perubahan tingkat kedisiplinan kehadiran guru	13	4	1	0	0
3	Pengarsipan administrasi sekolah lebih rapi dan terkelola	13	5	0	0	0
4	Peningkatan prestasi sekolah secara umum ataupun prestasi siswa	13	5	0	0	0
5	Kesejahteraan guru PNS	14	4	0	0	0
6	Kesejahteraan guru non PNS dan guru wiyata bakti	14	3	1	0	0
7	Berkurangnya pelanggaran siswa/ meningkatnya kedisiplinan siswa	13	5	0	0	0
8	Bertambahnya wawasan dan pengetahuan serta keterampilan guru	11	7	0	0	0
9	Suasana sekolah dan kerja aman, nyaman dan menyenangkan	13	5	0	0	0
10	Kegiatan dan program sekolah dapat berjalan sesuai prosedur dan aturan	13	5	0	0	0
Σ Skala Penilaian		129	48	3	0	0
Total Penilaian (TP) = Σ (Fi.Si)		846				
Rerata Skala = $\frac{\sum Fi.Si}{\sum Fi}$		4,7				
Kriteria Aspek Instruksional		Sangat Baik				

Sumber: angket guru

Berdasarkan dengan tabel di atas dapat diketahui bahwa rerata tanggapan guru tentang implikasi dari strategi dan implementasi yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang adalah sangat baik dengan rerata skala 4,7.

Pembahasan

1. Strategi Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru tentang strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam mengoptimalkan kinerja guru, yaitu mempunyai penilaian sangat baik. Strategi yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah melakukan evaluasi melakukan evaluasi administrasi kelas setiap satu bulan sekali yang terkait evaluasi waktu belajar atau jam pelajaran, prestasi anak, pencapaian dan pelaksanaan Silabus, RPP, dan lain sebagainya; dan menindaklanjuti hasil evaluasi; serta adanya program evaluasi penilaian kinerja guru yang ditujukan masing-masing guru secara bergiliran. Format evaluasi penilaian kinerja mengacu aturan dari pemerintah Negara.

Kepala sekolah melakukan supervisi setiap satu semester dua kali, memonitor kinerja guru setiap saat agar apabila ditemukan permasalahan dapat segera diatasi, memotivasi dan mendorong bagi guru yang kinerjanya belum optimal melaksanakan pembinaan melalui rapat (sosial/ khusus) satu bulan satu kali.

2. Implementasi Strategi Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

Untuk menghasilkan kinerja guru yang optimal maka kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang mengimplementasikan strategi kebijakan kepala sekolah berdasarkan fungsional kepala sekolah sebagai *educator, manajer, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

a. Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombang sebagai *educator*:

- 1) Pembinaan mental, moral, fisik dan artistik
Hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru tentang pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru mempunyai kesimpulan penilaian sangat baik.
- 2) Memberikan keteladanan atau contoh kepada guru
Keteladanan atau contoh yang dilakukan kepala sekolah menurut pendapat guru adalah sangat baik
- 3) Pendelegasian guru/ memberi kesempatan guru untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan profesinya
Kebijakan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam pendelegasian guru/ memberi kesempatan guru untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan profesinya menurut hasil angket yang diberikan kepada guru adalah sangat baik
- 4) Kemampuan menggunakan waktu secara efektif
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombang dalam menggunakan waktu secara efektif di sekolah menurut

hasil angket responden menilai sangat baik . Kepala sekolah melaksanakan meeting/ *breafing* dengan para guru dan karyawan pada saat sebelum KBM berlangsung, berkumpul dengan para guru dan karyawan pada saat setelah KBM selesai, dan mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan.

- b. Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *manajer*:
 - 1) Pemberdayaan guru melalui kerja sama
Hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru mengenai peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam pemberdayaan guru melalui kerja sama adalah sangat baik.
 - 2) Menyusun program sekolah
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam menyusun program sekolah menurut para guru sesuai dengan hasil pertanyaan yang dibagikan mempunyai kesimpulan sangat baik.
 - 3) Menyusun organisasi personalia
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam menyusun organisasi personalia berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada guru mendapat penilaian sangat baik.
 - 4) Penyusunan dan pelaksanaan program peningkatan jabatan
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam menyusun dan melaksanakan program peningkatan jabatan berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada guru mendapat penilaian sangat baik.
- c. Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *supervisor*
 - 1) Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *supervisor*
Hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru tentang peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *supervisor*, mendapatkan penilaian sangat baik.
 - 2) Evaluasi dan sosialisasi hasil supervisi
Kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam melaksanakan evaluasi dan sosialisasi hasil supervisi berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada guru mendapat penilaian sangat baik.
 - 3) Tindak lanjut hasil supervisi
Kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam menindaklanjuti hasil supervisi berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada guru mendapat penilaian sangat baik.
 - 4) Manfaat supervisi
Manfaat supervisi berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada guru mendapat penilaian sangat baik.

- d. Kepala Sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *leader*
 - 1) Memahami pengetahuan terhadap guru
Berdasarkan hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru tentang kepala sekolah dalam memahami pengetahuan terhadap guru mendapatkan penilaian sangat baik.
 - 2) Pelaksanaan terhadap visi dan misi sekolah
Menurut hasil penilaian tanggapan guru tentang kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam melaksanakan visi dan misi sekolah adalah sangat baik.
 - 3) Pengambilan keputusan
Strategi kebijakan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam pengambilan keputusan sesuai dengan hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
 - 4) Pemecahan dan penyelesaian masalah
Kebijakan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam pemecahan dan penyelesaian masalah berdasarkan hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
- e. Kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *innovator*
 - 1) Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *innovator*
Menurut hasil penilaian tanggapan guru tentang peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *innovator* adalah sangat baik
 - 2) Membuat dan melaksanakan program model pembelajaran yang menarik ataupun inovatif
Kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam membuat dan melaksanakan program model pembelajaran yang menarik ataupun inovatif sesuai hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
 - 3) Membuat dan melaksanakan program unggulan sekolah
Kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam membuat dan melaksanakan program unggulan sekolah mendapatkan hasil penilaian tanggapan dari para guru adalah sangat baik.
 - 4) Sikap *adaptabel* dan fleksibel kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong
Sikap *adaptabel* dan fleksibel kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dibuktikan bahwa kepala sekolah mampu mendorong setiap guru agar bersikap optimis saat menghadapi situasi baru di sekolah dan mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan.
- f. Kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *motivator*
 - 1) Pemberian motivasi dan dorongan
Berdasarkan hasil penilaian tanggapan guru tentang peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam memberikan motivasi dan dorongan adalah sangat baik.

- 2) Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi
Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sesuai hasil penilaian adalah sangat baik.
 - 3) Sikap simpati kepada guru yang mendapat kebahagiaan atau kesedihan
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam bersikap simpati kepada guruyang mendapat kebahagiaan atau kesedihan sesuai hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
 - 4) Pengaturan lingkungan fisik sekolah
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam pengaturan lingkungan fisik sekolah sesuai hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
 - 5) Pengaturan suasana kerja
Menurut hasil penilaian tanggapan guru tentang tentang peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam pengaturan suasana kerja adalah sangat baik.
 - 6) Penanaman kedisiplinan kepada guru
Peran dan kemampuan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam penanaman kedisiplinan kepada guru sesuai hasil penilaian tanggapan guru adalah sangat baik.
3. Implikasi strategi dan implementasinya yang dilaksanakan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam optimalisasi kinerja guru
Berdasarkan hasil dari pertanyaan yang sudah diajukan kepada guru tentang argument kepala sekolah terkait implikasi dari strategi dan implementasinya yang dilaksanakan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam optimalisasi kinerja guru mendapat kesimpulan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik karena adanya dampak positif untuk kemajuan kinerja guru, prestasi siswa dan program sekolah sehingga mampu mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti tentang strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam optimalisasi kinerja guru, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam optimalisasi kinerja guru:
 - a. Melaksanakan evaluasi kepada setiap guru secara menyeluruh
 - b. Melakukan supervisi setiap satu semester dua kali pada masing-masing guru

- c. Memonitor kinerja guru di setiap kegiatan sekolah.
 - d. Memberi penguatan bagi guru yang kinerjanya sudah bagus atau optimal.
 - e. Memotivasi dan mendorong bagi guru yang kinerjanya belum optimal
Melaksanakan pembinaan secara khusus ataupun umum dalam kurun waktu satu bulan satu kali.
2. Untuk menghasilkan kinerja guru yang optimal maka kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong mengimplementasikan strategi kepala sekolah berdasarkan fungsional kepala sekolah sebagai *educator*, *manajer*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator*.
- a. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *educator* yaitu dengan melakukan pembinaan mental, moral, fisik dan artistik; memberikan teladan atau contoh kepada guru; pendelegasian guru dan meningkatkan profesinya; serta mampu menggunakan waktu secara efektif.
 - b. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *manajer* yaitu dengan melakukan pemberdayaan guru melalui kerja sama, menyusun program sekolah, menyusun organisasi personalia secara adil, dan menyusun serta melaksanakan program peningkatan jabatan.
 - c. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *supervisor* yaitu dengan menyusun perencanaan supervisi, melaksanakan supervisi akademik dan supervisi administrasi pendidikan, melakukan sosialisasi supervisi yang telah direncanakan, membuat jadwal supervisi, memeriksa dan mengoreksi RPP sebelum melakukan supervisi terhadap guru, menilai guru yang disupervisi, mendokumentasikan kegiatan supervisi, mengevaluasi dan sosialisasi, menindaklanjuti hasil supervisi, serta memanfaatkan hasilnya.
 - d. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *leader* yaitu dengan memahami pengetahuan terhadap guru, melaksanakan visi dan misi sekolah bersama semua warga sekolah, berani mengambil keputusan, dan mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah.
 - e. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *innovator* yaitu dengan membuat program kegiatan yang berbeda dan yang lebih baik dari yang sebelumnya sudah ada
 - f. Peran dan pelaksanaan kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong sebagai *motivator* yaitu dengan memberikan motivasi dan dorongan, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, bersikap simpati kepada guru yang mendapat kebahagiaan atau kesedihan, pengaturan lingkungan fisik sekolah dan pengaturan suasana kerja serta penanaman kedisiplinan kepada guru.

3. Implikasi strategi kepala sekolah SD Negeri 2 Gombong dalam optimalisasi kinerja guru, yaitu:
 - a. Adanya perubahan tingkat kedisiplinan waktu
 - b. Adanya perubahan tingkat kehadiran guru
 - c. Kepala sekolah (Bapak Ribudiyanto, S.Pd.SD.M.Pd) mengangkat tenaga khusus bidang administrasi yang bernama Ibu Yusitriyana Kusuma W, SE dan menunjuk salah satu guru yang bernama Ibu Desti Pratiwi, S.Pd untuk membantu pengadministrasian surat masuk.
 - d. Peningkatan prestasi siswa dan prestasi sekolah secara umum
 - e. Kesejahteraan guru PNS
 - f. Berkurangnya pelanggaran siswa/ meningkatnya kedisiplinan siswa
 - g. Bertambahnya ilmu, wawasan, pengetahuan dan keterampilan guru
 - h. Suasana sekolah dan kerja aman, nyaman dan menyenangkan
 - i. Kegiatan dan program sekolah dapat berjalan sesuai prosedur dan aturan

Bibliografi

- Afrizal. 2014. *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ahsanti, Nur Arifah. 2016. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Siswa di SMP Muhammadiyah 17 Prambanan Klaten Jawa Tengah*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Anonim, [BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Tinjauan Tentang Optimalisasi, http://digilib.unila.ac.id/315/10/BAB%20II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/315/10/BAB%20II.pdf). diakses pada 25 Januari 2016
- Anonim, *Strategi-Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedi bebas*, <https://id.m.wikipedia.org>. diakses pada 15 September 2016
- Anwar, Saifuddin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsmi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsmi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Asf, Jasmani & Mustofa, Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Depdiknas. 2008. *KBBI "Kamus Besar Bahasa Indonesia"*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Mardalis. 2007. Cet. 9. *METODE PENELITIAN Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Margono, S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mufidah, Luk-luk Nur. 2009. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras
- Mulyasa, E. 2010. Cet.ke 2. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Bandung: PT: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2013. Cet. 12. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. Hadari. 1985. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- Nawawi, H. Hadari. 1996. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Negara, A. Anwar Prabu Mangku. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nurkolis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta : PT.Grasindo
- Purwanto, M. Ngalm. 1995. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Quinn, Roberd E dkk. *Menjadi Seorang Manajer yang Ahli (Becoming A Master Manajer)*. Terjemahan: Interaksasi
- Sagala, Saiful. 2007. *Manajemen Strategic Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Soetjipto dan Raflis Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono, 2013. *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitaif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfa Beta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. Cet. ke- 5. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Syafaruddin. 2008. *Efektivita Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Syafuruddin dan Basyiruddin Usman. 2003. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tilaar dan Riant Nugroho. 2009. *Kebijakan Pendidikan, Pengantar untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tregoe, Benjamin B. & John W. Zimmerman. *Top Management Strategy*. Jakarta: Erlangga
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibawati, Anjar Wahyu. 2014. *Strategi Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan Profesionalisme Guru di SD Negeri Cabe, Rongkop, Gunung Kidul*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Wina Sanjaya, 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press
- Zubaidah. 2009. *Upaya Kepala Sekolah Terhadap Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SLTP Negeri 2 Kragan Rembang Jawa Tengah*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta