



Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Non PNS

Dian Safitri¹, Moh. Toharudin², Diah Sunarsih³

^{1,2,3}Universitas Muhadi Setiabudi

Abstract

Received: 16 September 2022
Revised: 18 September 2022
Accepted: 23 September 2022

A leader in a school, the principal must have a complete vision, mission, and strategy in order to be able to provide responsibility for managing resources and developing strategies, especially in financial management to achieve teacher competence. Being a principal must always have a strategy for the welfare of teachers. This study aims to describe the principal's strategy as a manager, the principal's strategy as an administrator, and the form of welfare provided by the principal in improving the welfare of non-civil servant teachers. The method used in this study is a qualitative approach with the subject of principals and non-civil servant teachers. The techniques used to collect data are observation, interviews, and documentation. The analysis technique used is source triangulation technique and technique triangulation. Data analysis techniques in this study are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show: 1) the principal's strategy as a manager in improving the welfare of non-civil servant teachers is that the principal manages educators through teacher professional development activities including training seminars, workshops, and KKG. 2) the strategy of the head as an administrator, especially in managing finances. Principals are very creative in thinking of strategies to get additional income, namely principals and teachers managing school canteens, school cooperatives, and teaching computer lessons to students. This strategy can improve the welfare of non-civil servant teachers. 3) The form of welfare provided by the principal to teachers includes financial compensation and non-financial compensation. Based on the results of the study, it was concluded that the welfare of teachers at SD Negeri Luwungragi 02 was good, because the principal really thought of a mature strategy for the welfare of non-civil servant teachers.

Keywords: *Principal, Strategy, Welfare*

(*) Corresponding Author: diansafitri1990@gmail.com

How to Cite Safitri, D., Toharudin, M., & Sunarsih, D. (2022). Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Non PNS. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7162544>.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh manusia. Pendidikan secara langsung mempengaruhi kualitas pembangunan, khususnya pembangunan sumber daya manusia. Pentingnya kualitas pendidikan menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh kepala sekolah dan guru dengan peran dan fungsinya masing-masing secara profesional. Tugas guru yang sangat berat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka pekerjaan sebagai guru, merupakan tugas profesi yang harus dapat dijadikan cermin oleh masyarakat.

Keberadaan guru bagi bangsa amatlah sangat penting, apalagi suatu bangsa yang sedang ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberikan



nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri. Tidak hanya guru saja yang memiliki tugas dan peran yang penting didalam bidang pendidikan, akan tetapi kepala sekolah juga memiliki perana strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah merupakan tugas fungsional guru yang di berikan tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat terselenggaranya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut Asmani (2012: 13) mengemukakan bahwa kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian sekolah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan sebuah seorang pemimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan fasilitas yang diperlukan oleh guru, staf, dan siswa baik berupa dana, sarana prasarana, waktu serta suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan dari kepala sekolah sumber daya manusia yang ada tidak mungkin menjalankan atau melaksanakan tugasnya dengan baik. Selanjutnya kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki strategi yang tepat untuk meberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau komperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya, merencanakan, memimpin, mengendalikan, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program sekolah. Merencanakan dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan. Perencanaan kepala sekolah meliputi perencanaan jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang.

Menurut Mulyasa dalam Khusnah (2015: 18) mengemukakan enam peran utama kepala sekolah yaitu *educator* (pendidik), manajer, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia manajer adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu. Menurut Andang (2019: 23) manajemen adalah suatu kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi membutuhkan keterlibatan dan kemampuan pemimpin. Kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, maupun pelatihan di luar sekolah.

Menurut M.Ngalim Purwanto (2014: 14) kepala sekolah sebagai admistrador dapat mengelola kepegawaian yang dalam ilmu administrasi bisa disebut manajemen merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat penting karena menejemen merupakan inti keseluruhan kegiatan administrasi. Pengelolaan kepegawaian yang menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam perannya sebagai administrator yaitu yang meliputi penerimaan, penetapan, dan pemberian tugas guru dan pegawai sekolah, usaha dalam peningkatan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah baik yang

bersifat material, serta jasmani dan rohani. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat penyusunan, pencatatan, pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, dalam melaksanakan tugas administrasi dibantu oleh guru dengan cara membagi tugas administrasi mereka. Khususnya dalam pengelolaan keuangan untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas sebagai tugas-tugas oprasional.

Menurut Abdul Majid (2014: 3) Strategi adalah pola umum tentang keputusan atau tindakan yang terencana untuk mengendalikan sebuah kegiatan. Maka strategi adalah serangkaian rencana yang di siapkan dan digunakan untuk mencapai sebuah tujuan dan keberhasilan suatu kegiatan. Strategi merupakan pola yang ditetapkan secara sengaja oleh team dan pemimpin untuk persiapan menempuh pencapaian sebuah keberhasilan di suatu kegiatan maupun susunan organisasi. Jadi strategi kepala sekolah merupakan salah satu alat acuan yang akan diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin disuatu sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3 menjelaskan bahwa Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil adalah guru tetap yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah, satuan pendidikan, atau masyarakat yang telah mendapat persetujuan dari pemerintah atau pemerintah daerah, kecuali guru tetap yang diangkat oleh masyarakat, dan melaksanakan tugas sebagai guru sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus menerus pada satuan administrasi pangkal yang sama yang memiliki izin pendirian dari pemerintahan atau pemerintah daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai guru. Secara umum, berdasarkan status kepegawaiannya guru terdiri dari guru PNS dan guru Non PNS, dan guru Non PNS itulah yang disebut sebagai guru honorer.

Menurut Mulyasa (2016: 18) guru honorer adalah guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan peserta didik dalam proses pembelajaran. Seringkali guru honorer digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Banyak guru honorer di Indonesia yang belum di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, hal ini mengakibatkan banyak sekali guru honorer yang sudah tua dan bertahun-tahun menjadi guru honorer tanpa ada kepastian dari pemerintah untuk pengangkatan jenjang karirnya. Adapun guru honorer yang juga bekerja sampingan untuk menambah penghasilan mereka. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Suciptoardi mengemukakan pendapatnya mengenai guru tidak tetap Sekolah Negeri terkait dengan ketidaktauhan atau kesimpangsiuran bahkan ketidakjelasan akan arti guru tidak tetap, yaitu istilah yang lazim disebut oleh pihak sekolah untuk guru yang: (a) diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan persetujuan dari kepala sekolah, (b) dalam hal baik pengangkatan juga pemberhentian, menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah merupakan kewenangan kepala sekolah, (c) penggajian berdasarkan sumbangan dari masyarakat dan tunjangan fungsional Rp.200.00/bulan, khusus yang memenuhi kuota 24 jam dengan berbagai pertimbangan, baik itu jam mengajar dari beberapa sekolah, sebagai wali kelas, pembina ekstrakurikuler, tim *Information and Technology* sekolah, staf, dan jabatan lainnya dalam koridor pendidikan, (d) tunjangan fungsional adalah "jasa baik" Pemerintah daerah, walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari "pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, (e) dengan demikian, guru tidak tetap adalah guru yang tidak masuk dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Indonesia dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti keadaan sejahtera yang artinya aman, sentosa, dan makmur, sedangkan arti dari kesejahteraan itu sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan dan kemakmuran. Maka kesejahteraan merupakan tercukupinya semua kebutuhan hidupnya. Menurut Sunarti (2012: 22) kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kesejahteraan guru adalah rasa aman, nyaman, rasa tentram serta gaji yang diperoleh selama bekerja. Kesejahteraan guru merupakan kebutuhan pokok yang sangat penting karena guru yang bekerja berhak mendapatkan kesejahteraan yang layak sehingga kesejahteraan tersebut dapat menjadikan semangat guru untuk menjalankan tugasnya.

Ivancevich dalam Wibowo (2014: 290) hanya membedakan kompensasi finansial menjadi *direct financial compensation*, *indirect financial compensation*. Kompensasi finansial langsung meliputi upah, honor, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung disebutnya sebagai benefit atau tunjangan terdiri dari semua financial reward atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Disisi lain Ivancevich juga menyebutkan adanya nonfinancial reward atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri, dan yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan. Bentuk kompensasi menurut Wether dan Davis dikatakan kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau insentif. Sementara kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Penelitian Uswatun Chasanah (2015) Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Swasta Terhadap Semangat Guru Dalam Mengajar di MI Kecamatan Gebong Kudus, mendukung dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan tingkat

kesejahteraan guru swasta masih rendah. Semangat guru dalam mengajar di MI Kecamatan Gebong Kudus masuk ke dalam kategori tinggi yang artinya guru dalam mengajar siswa sangat bersemangat untuk menyampaikan ilmunya. Adapun pengaruh antara honor guru terhadap semangat guru dalam mengajar yaitu guru tetap menjalankan kewajibannya walaupun honor guru masih sangat rendah. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti terkait Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Non PNS SD Negeri Luwungragi 02”

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Luwungragi 02 Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dari Maret 2022 s.d Juli 2022. Teknik pengumpulan data adalah langkah terpenting dalam penelitian karena itulah tujuan utamanya. Jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data, tidak akan memenuhi standar data. (Sugiyono: 308). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan subjek kepala sekolah dan guru Non PNS.

Penelitian yang dikaji yaitu tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS, jenis penelitian ini yaitu kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan menggunakan metode analisis induktif (Rukin, 2019: 6).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Temuan peneliti didasarkan pada observasi terkait dengan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Non PNS.

1. Strategi kepala sekolah sebagai manajer

a. Kepala sekolah mengelola tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan profesi

Kepala sekolah dalam kegiatan pengembangan profesi untuk meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS, dilakukan dengan cara kepala sekolah mengizinkan guru Non PNS untuk mengikuti kegiatan pelatihan workshop, kegiatan seminar, dan KKG.

b. Rencana kepala sekolah dalam jangka panjang, menengah, maupun pendek

Dalam jangka pendek kepala sekolah mengizinkan guru untuk melanjutkan pendidikannya. Untuk jangka menengah misalnya guru yang telah menyelesaikan pendidikannya akan diberikan kelas sesuai jurusannya. Misalnya lulusan kuliah pendidikan olahraga, maka nanti akan menjadi guru olahraga, lulusan pendidikan agama islam, nanti akan menjadi guru agama. Untung jangka panjang kepala sekolah berharap guru Non PNS tercover pada ASN atau P3K.

2. Strategi kepala sekolah sebagai administrator

a. Kepala sekolah mengelola segala anggaran pemasukan

Kepala sekolah dalam mengelola anggaran pemasukan sekolah sangatlah baik. Kepala sekolah juga dibantu bendahara dalam mengelola administrasi keuangan. Anggaran pemasukan sekolah dari dana BOS, apresiasi masyarakat, dan kewirausahaan sekolah.

b. Usaha dalam peningkatan kesejahteraan yang bersifat material, serta jasmani dan rohani

Kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS yang bersifat material yaitu jika guru Non PNS ikut membantu dalam pelaporan BOS maka akan diberi uang tambahan. Yang bersifat jasmani yaitu kepala sekolah dan guru PNS menyisihkan uang TPG untuk dibelikan jajanan atau makan bersama. Yang bersifat rohani yaitu kepala sekolah menyediakan tempat untuk ibadah, perlengkapan untuk ibadah.

3. Bentuk kesejahteraan yang diberikan kepala sekolah

a. Bentuk kompensasi finansial meliputi honor, bonus, atau komisi

Bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepala sekolah kepada guru seperti honor bulanan guru. Ada juga bonus melatih kegiatan ekstra seperti pramuka, dan komisi saat membawa siswa baru.

b. Bentuk kompensasi non finansial berupa penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru

Bentuk kompensasi non finansial yang diberikan kepala sekolah kepada guru berupa penghargaan atau reward. Sebuah pujian jika guru kinerjanya bagus.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Non PNS di SD Negeri Luwungragi 02.

Strategi Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajer adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin anggota-anggota serta pendayagunaan seluruh sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Andang (2019) manajemen adalah suatu kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi membutuhkan keterlibatan dan kemampuan pemimpin. Pada penelitian ini fokus yang akan peneliti tuju terkait dengan strategi kepala sekolah sebagai manajer.

1. Kepala sekolah mengelola tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan profesi

Kepala sekolah sebagai manajer dalam melakukan tugasnya seperti mengelola tenaga pendidik melalui kegiatan profesi untuk meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS yaitu melalui kegiatan KKG, dimana jika guru mengikuti KKG dalam 16 kali pertemuan akan mendapatkan sertifikat. Kegiatan pelatihan selanjutnya yaitu mengikuti workshop, jika dari dinas pendidikan mengadakan workshop maka kepala sekolah akan mengirimkan salah satu gurunya. Kegiatan pelatihan selanjutnya yaitu mengikuti seminar baik melalui via zoom atau *offline*. Dari kegiatan pelatihan tersebut bisa menambahkan kesejahteraan dan pengalaman guru Non PNS, dan akan bermanfaat nantinya.

2. Rencana kepala sekolah dalam jangka panjang, menengah, maupun pendek

Perencanaan kepala sekolah dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang yaitu: rencana jangka pendek kepala sekolah adalah memberikan kesempatan kepada guru yang masih kuliah untuk menyelesaikan pendidikan, dan untuk guru Non PNS bisa melanjutkan pendidikannya. Selanjutnya rencana kepala sekolah dalam jangka menengah adalah memberikan guru itu tempat sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya rencana kepala sekolah dalam jangka panjang adalah kepala sekolah berharap supaya guru Non PNS bisa tercover pada ASN atau P3K.

Kepala sekolah juga menyarankan agar guru Non PNS bisa mengikuti PPG untuk mendapatkan keprofesionalnya dan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan.

Strategi Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Menurut M.Ngalim Purwanto (2014) kepala sekolah sebagai administrator dapat mengelola kepegawaian yang dalam ilmu administrasi bisa disebut manajemen merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat penting. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, dan mengelola administrasi keuangan. Kepala sekolah sebagai administrator di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, dalam melaksanakan tugas administrasi dibantu oleh guru dengan cara membagi tugas administrasi mereka. Khususnya dalam pengelolaan keuangan. Pada penelitian ini fokus yang akan peneliti tuju terkait dengan strategi kepala sekolah sebagai administrator.

1. Mengelola segala anggaran pemasukan untuk meningkatkan kesejahteraan

Anggaran pemasukan sekolah yang pertama yaitu dana BOS sebesar RP 235.290.000, ketika dana BOS cair maka guru Non PNS akan menerima honor tambahan. Yang kedua yaitu pemasukan dari peran serta masyarakat saat pembagian raport, maka ada amal jariyah seikhlasnya dari masyarakat untuk sekolah. Dan yang ketiga adalah hasil dari kewirausahaan. Kepala sekolah SD Negeri Luwungragi 02 mendapat hasil kewirausahaan sekolah dari kantin sekolah yang dikelola kepala sekolah dan guru-guru, hasil dari koperasi sekolah, dan hasil dari mengajar les komputer pada siswa. Hasil dari usaha tersebut yang nantinya akan dibagi rata sesuai dengan pendapatan dari hasil usaha sekolah. Berikut adalah pemasukan dana BOS yang diterima sekolah dan kegiatan kewirausahaan yang dilakukan guru di sekolah meliputi kantin sekolah, koperasi sekolah, dan saat mengajarkan les komputer kepada siswa.



Gambar 1. Pemasukan dana BOS



Gambar 2. Kantin sekolah

2. Usaha dalam peningkatan kesejahteraan yang bersifat material, serta jasmani dan rohani

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS yang bersifat material, jasmani, maupun rohani yaitu, yang pertama bersifat material dimana jika ada seorang guru Non PNS yang ikut dalam pelaporan BOS, nanti akan diberi uang lemburan. Yang kedua bersifat jasmani dimana kepala sekolah dan guru negeri ketika menerima uang TPG yang nantinya akan disisihkan untuk memberikan sebuah bingkisan, membelikan jajanan, atau mengadakan makan bersama di sekolah. Yang ketiga bersifat rohani dimana kepala sekolah menyediakan perlengkapan sholat, tempat untuk ibadah, dan di SD Negeri Luwungragi 02 setiap pagi ada kegiatan pembiasaan yaitu membaca Juz'Amma, membaca Asmaul Husna, dan membaca Sholawat.

Bentuk Kesejahteraan Yang Diberikan Kepala Sekolah

Menurut Ivancevich dalam Wibowo (2014: 290) hanya membedakan dua bentuk kesejahteraan yaitu kompensasi finansial yang meliputi honor, bonus, atau komisi dan kompensasi nonfinansial.

1. Bentuk kompensasi finansial meliputi honor, bonus, atau komisi

Bentuk kesejahteraan guru yang diberikan kepala sekolah berupa finansial yaitu meliputi honor guru dimana setiap bulan guru Non PNS menerima honor setiap bulan. Selanjutnya berupa bonus yang diberikan kepala sekolah yaitu jika ada guru Non PNS yang melatih kegiatan ekstra baik pramuka, melatih nari, maupun melatih drumband, maka akan diberikan bonus. Selanjutnya yaitu pemberian komisi, kepala sekolah memberikan komisi jika guru Non PNS berhasil membawa siswa baru. Hal tersebut bertujuan agar guru lebih semangat dalam mencari siswa baru.

2. Bentuk kompensasi nonfinansial berupa penghargaan

Kepala sekolah dalam memberikan kompensasi nonfinansial berupa penghargaan yaitu sebuah pujian atau reward kepada guru, karena kinerja guru bagus dan patut di acungi jempol. Pujian bukan hanya sekedar pujian semata, tetapi pujian bisa membangkitkan semangat guru dalam mengajar dan dalam bekerja di sekolah.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah sebagai manajer dalam kegiatan pengembangan profesi guru yaitu meliputi kegiatan KKG, seminar, dan workshop. Usaha kepala sekolah dalam jangka pendek, menengah, dan panjang meliputi: (a) mengizinkan guru untuk melanjutkan pendidikan, (b) guru ditempatkan sesuai dengan jurusan, (c) kepala sekolah berharap guru tercover pada ASN atau P3K.

Strategi kepala sekolah sebagai administrator dalam mengelola segala anggaran pemasukan sekolah yang meliputi anggaran BOS, apresiasi masyarakat, dan hasil kewirausahaan sekolah. Kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru Non PNS bersifat material, jasmani, dan rohani yaitu: (a) memberikan uang tambahan untuk guru dalam membantu pelaporan BOS, (b) menyisihkan uang TPG untuk guru Non PNS, (c) menyediakan tempat beribadan dan pembiasaan mengaji bersama.

Bentuk kesejahteraan yang diberikan kepala sekolah dalam bentuk kompensasi finansial berupa honor bulanan, bonus saat melatih kegiatan ekstra, dan

komisi saat guru membawa siswa baru. Bentuk kompensasi nonfinansial yaitu pemberian penghargaan berupa pujian atas kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. 2019. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Bambang, Sudaryana. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bakhruddin. 2016. *Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik*. *Jurnal Studi Keislaman*, Vol.1, No. 1.
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmaningtyas. 2015. *Pendidikan Yang Memiskinkan (edisirevisi)*. Yogyakarta: Intrans Publishing.
- Djamarah. 2015. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haryono. 2020. *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Sukabumi: Jejak.
- Junaidin, Basri. 2018. *Mutu Dan Kesejahteraan Guru Di Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, Vol.2, No. 1.
- Karwati, Euis. 2013. *Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniasih, Febria. 2019. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di SDN Embung Tangar Kecamatan Praya Barat*.
- Majid, Abdul. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, Ahmad. 2019. *Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang*.
- Ningrum, Suprihatin Jamil. 2013. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzzmedia.
- Prasetyo, Indra. 2022. *Peran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di SMK Khalidun Balikpapan Kalimantan Timur*.
- Purwanto, Ngalim. M. 2014. *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohmat. 2008. *Kemampuan Pendidikan*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif kualitatif, R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti. 2012. *Tekanan Ekonomi Dan Kesejahteraan Objektif Keluarga Di Pedesaan Dan Perkotaan*. Fakultas Ekologi Manusia. IPB.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yahya. 2013. *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Solo: Pustaka Setia.