

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Santo Bellarminus Bekasi

Katerina Winiharti¹, Bintang R. Simbolon², Dameria Sinaga³

^{1,2,3} Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia

Email: ¹Katerinawiniharti96@gmail.com, ²bintangsmbln@yahoo.com,

³dr_dameria_sinaga@yahoo.com

Abstrak

Strategi kepala sekolah merupakan cara yang disiapkan untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan 1) strategi Kepala Sekolah SD Santo Bellarminus Bekasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi guru, pelatihan, lokakarya dan PPG, sertifikasi guru, dan peningkatan disiplin kerja guru; 2) faktor penghambat pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama; dan 3) strategi kepala sekolah adalah mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menciptakan hubungan dan situasi yang harmonis dan bekerjasama dengan guru, upaya lain memberikan reward and punishment bagi guru yang tidak melaksanakan tugas pokoknya dengan disiplin yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru bertujuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: *Strategi kepala sekolah, kinerja guru, kualitas pendidikan yang tinggi*

Abstract

The principal's strategy is a way that is prepared to improve teacher performance. The purpose of this study was to describe the principal's strategy in improving teacher performance at SD Santo Bellarminus Bekasi. The research method uses a qualitative approach. The results showed 1) the strategy of the Principal of SD Santo Bellarminus Bekasi in improving teacher's performance through teacher supervision, training, workshops and PPG, teacher's certification, and increasing teacher's work discipline; 2) the inhibiting factors in the implementation of improving teacher performance in SD Santo Bellarminus Bekasi is that not all teachers have the same motivation; and 3) the principal's strategy is to overcome the obstacles faced in improving teacher performance by motivating teachers to improve their performance by creating harmonious relationships and situations and collaborating with teachers, other efforts provide rewards and punishment for teachers who do not carry out their main duties with good discipline. This study contributes to the principal on improving teacher performance. Improving teacher's performance aims to empower educational personnel effectively and efficiently.

Keywords: *Principal's strategy, teacher's performance, high quality of education*

PENDAHULUAN

Guru adalah jabatan profesional yang diperoleh dari bidang profesi dengan pelatihan dan pengalaman dalam menghadapi tantangan pendidikan. Manajemen pada tingkat satuan pengajaran pada era sekarang ini sudah begitu maju, sebenarnya telah mendapat kontribusi dari berbagai pemikiran dan praktik kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah. Pencapaian tujuan pendidikan melalui pembentukan organisasi atau lembaga pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam upaya pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2016). Di Indonesia, mata pelajaran

lembaga pendidikan diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13-16 yang menjelaskan tentang jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, nonformal, dan informal. Sementara itu, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sedangkan jenis pendidikan terdiri atas pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, agama dan khusus. Dimana jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Diantara ketiga pusat pendidikan tersebut, sekolah merupakan fasilitas yang sengaja dirancang untuk menyelenggarakan pendidikan (Tirtarahardja, 2005). Salah satu alternatif yang dapat dilakukan di sekolah untuk mengimplementasikan kebijakan nasional adalah mengembangkan sekolah secara bertahap menjadi pusat pelatihan. Salah satu cita-cita proklamasi yang dirumuskan para pendiri republik ini dalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita ini selalu kita redam dan tidak pernah luntur oleh kompleksitas persoalan kehidupan bangsa dari satu zaman ke zaman lain. Untuk memenuhi pedoman tersebut, lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai sumber pembangunan yang mampu mengatasi berbagai persoalan sesuai tuntutan zaman. Sehubungan dengan itu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional telah banyak melakukan upaya peningkatan kualitas pendidikan baik kuantitas maupun kualitas pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan, baik secara konvensional maupun inovatif. Untuk itu pendidikan harus dioptimalkan dalam penyelenggaraannya termasuk perangkat pendukungnya agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Sekolah sebagai institusi memiliki komponen input, proses dan output. Kondisi ini menjadikan sekolah sebagai suatu sistem yang harus dikelola secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dalam sistem pendidikan nasional, sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang kompleks dan unik. Kompleks karena sekolah mengandung berbagai dimensi yang saling terkait dan saling menentukan. Sedangkan sifatnya yang unik menunjukkan bahwa sekolah memiliki ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh lembaga lain, seperti terjadinya proses pembelajaran bagi siswa dan pelaksanaan budaya kehidupan pada umat manusia.

Syafarudin (2002) berpendapat bahwa dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, sekolah memiliki peran strategis sebagai lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dalam kedudukannya sebagai lembaga pendidikan formal; sekolah ikut mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (pasal 3 UU Sisdiknas tahun 2003). Melihat kontribusi yang sangat besar dari lembaga pendidikan formal tersebut, maka diperlukan manajemen yang baik oleh kepala sekolah. Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi yaitu fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai, fungsi yang berhubungan dengan mengarahkan pelaksanaan setiap kegiatan, guna mencapai tujuan kelompok yang berhubungan dengan terciptanya suasana kerja yang mendukung proses berjalannya kegiatan administrasi lancar, penuh semangat, sehat dan kreatifitas tinggi (Muhyi, 2011). Untuk itu kepala sekolah harus memiliki strategi yang baik dalam peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan secara terpadu, sistematis, bertahap dan berkelanjutan.

Hasil penelitian Wahyosumidjo (2002) menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan sosok yang menentukan titik pusat dan ritme suatu sekolah. Mencermati hal tersebut, kepala sekolah dalam sistem pendidikan formal memiliki posisi yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya. Dalam konteks manajemen sekolah, semua kegiatan sekolah harus dikelola dengan menggunakan segala sumber daya yang tersedia. Salah satu komponen manajemen sekolah yang harus dikelola oleh kepala sekolah adalah tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki perilaku tenaga kependidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru di sekolah bertujuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, dalam fungsi

kinerja guru di sekolah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, membantu guru mencapai kedudukan dan standar perilaku, memaksimalkan pengembangan karir, dan menyelaraskan. tujuan individu, kelompok dan organisasi (Andriani et al, 2018; Renata et al, 2018; Fitria, 2018).

Dalam rangka menjalankan peran dan fungsinya sebagai pengelola, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru melalui kerjasama atau gotong royong, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh guru dalam berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah. (Fitria dkk, 2017; Kartini dkk, 2020; Farida dkk, 2020; Resnawati dkk, 2020). Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa kompetensi yang dimiliki kepala sekolah sangat diperlukan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan manajemen sekolah, khususnya guru. Namun, meskipun rangkaian strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru telah dilakukan, namun belum dapat memberikan hasil yang memuaskan. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pengelolaan guru oleh kepala sekolah belum dilaksanakan dengan baik. Implementasi manajemen kinerja guru yang kurang optimal ditunjukkan dengan perilaku kepala sekolah yang tidak memahami karakteristik masing-masing guru, tidak memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan profesionalisme, kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan tugas profesionalnya. Kepala sekolah kurang memperhatikan pembinaan disiplin kerja guru, hal ini tercermin dari sikap guru yang sering terlambat dan meninggalkan tugasnya tanpa dilengkapi dengan penjelasan atau alasan yang jelas. Kecenderungan lain yang muncul adalah kepala sekolah belum optimal dalam menggunakan guru, sistem penilaian kerja guru belum objektif dan akurat serta sikap kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter dalam menjalankan tugasnya. Mencermati fenomena belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah, maka anggapan sementara bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum mencapai tingkat optimalisasi yang diharapkan.

Pendekatan dalam manajemen di tingkat satuan pendidikan khususnya pendekatan struktural dapat dilakukan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dan juga memerlukan pendekatan manajemen sistem. Menurut Muhammad (2004), manajemen merupakan salah satu ilmu yang sangat penting dalam mengelola masyarakat. Pada era manajemen ini, jika suatu masyarakat memiliki sarana material dan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan, tetapi tidak melakukan pengelolaan yang rapi untuk menata dan memfungsikan sarana tersebut dalam mewujudkan tujuan dan sasarannya, maka tidak akan tercapai kemajuan, bahkan segala sarana tersebut akan sia-sia dan sia-sia. Untuk meningkatkan taraf pendidikan nasional diperlukan reformasi pendidikan dengan memperbaharui seluruh sistem pendidikan dan peranannya dalam pembangunan bangsa ini. Perlu pengorbanan dan kemauan dari semua pemangku kepentingan terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, kementerian pendidikan serta kepala sekolah dan guru sebagai pelaksana pendidikan Indonesia. Reformasi pendidikan juga harus membuka peluang bagi siapa saja untuk mengembangkan langkah atau cara baru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Reformasi pendidikan pada dasarnya bertujuan agar pendidikan berjalan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan nasional Indonesia dengan mengembalikan ideologi dan nilai-nilai budaya Pancasila dalam dunia pendidikan. Kemudian untuk penjaminan mutu, Pemerintah telah menetapkan standar pendidikan yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah ini menyebutkan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terpadu, evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi.

Ketiga program tersebut merupakan bentuk penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat agar dapat memperoleh layanan dan hasil pendidikan yang dijanjikan oleh penyelenggara pendidikan. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Penjelasan Umum menyebutkan bahwa dalam proses pendidikan diperlukan tenaga pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik. Prinsip ini menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma dalam proses pendidikan, dari paradigma pengajaran menjadi paradigma pembelajaran. Paradigma pengajaran yang lebih menitikberatkan pada peran pendidik dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada

peserta didik bergeser ke paradigma pembelajaran yang lebih memberikan peran kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi dan kreativitasnya guna membentuk manusia yang memiliki kekuatan spiritual keagamaan, berakhlak mulia, berkepribadian, kecerdasan, memiliki estetika, sehat jasmani dan rohani, serta keterampilan, tentunya pengembangan potensi dan kreativitas bagi guru dilakukan terlebih dahulu oleh kepala sekolah sebagai pimpinan.

Pembinaan guru oleh kepala sekolah merupakan salah satu solusi peningkatan mutu sekolah secara global dan khususnya peningkatan kinerja guru. Kedudukan guru sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat (1) disebutkan "guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan". Pasal 4 menjelaskan "Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan harkat dan martabat guru sebagai pelaku pembelajaran guna meningkatkan kualitas pendidikan nasional. pendidikan". Setiap guru tentunya ingin mendapatkan predikat sebagai guru berprestasi, guru berprestasi merupakan kebanggaan bagi dirinya sebagai seorang profesional yang berfungsi meningkatkan harkat dan martabat guru sebagai agen pembelajaran, penghambat mutu pendidikan nasional, menjadikan guru sasaran terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Dalam kaitan ini, guru akan menjadi perhatian banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas dalam pengabdianya.

Guru yang memiliki kompetensi yang memadai tentunya akan memberikan efek positif terhadap potensi siswa. Kompetensi seorang guru tidak lepas dari latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan ini diartikan sebagai tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang. Latar belakang pendidikan seseorang sedikit banyak akan menentukan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, sehingga semua guru diharapkan memiliki pendidikan minimal. Hal ini dilakukan agar tingkat kompetensinya menjadi lebih tinggi. Guru dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas belajar peserta didik dalam bentuk kegiatan pembelajaran, sehingga dapat menghasilkan pribadi peserta didik mandiri yang menjadi tenaga kerja efektif dan produktif. Dalam kaitan ini, guru memegang peranan penting dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang terbaik.

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang memadai diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja guru ditentukan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi tetapi juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Seringkali seorang guru yang memiliki kinerja yang baik dikatakan sebagai guru yang berprestasi.

Guru berprestasi adalah guru yang berprestasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing bagi peserta didik. Menurut Sukardi dan Bangun (2016:1) salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan melakukan evaluasi dan penilaian guru secara berkala. Proses penilaian diperoleh data guru yang berprestasi di sekolah. Proses penilaian ini tentunya membutuhkan standar prosedur dan aturan yang sama untuk diterapkan dalam proses penilaian. Selain itu, terdapat kriteria tertentu yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kualitas seorang guru. Sehingga diperoleh data guru berprestasi yang benar-benar memenuhi standar nasional pendidikan. Peran guru berprestasi begitu sentral dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga diperlukan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang baik agar sumber daya guru yang ada dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2013) bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, karena dalam organisasi sekolah yang didalamnya terdapat proses belajar mengajar dan tempat peradaban bagi kehidupan manusia, terdapat berbagai dimensi yang saling terkait dan saling menentukan. Kepala sekolah adalah seseorang yang menjadi penggerak dalam kehidupan sekolah. Pada dasarnya kepala sekolah menjalankan tiga fungsi, yaitu: membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang ingin

dicapai, menggerakkan guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga seluruh anggota dapat bekerja dengan produktivitas penuh dan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Usman, 2016).

Kepala sekolah digambarkan sebagai orang yang harus memahami tugas dan fungsinya untuk keberhasilan sekolah dan memiliki kepedulian terhadap guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Sebagai peneliti pada satuan pendidikan Sekolah Dasar, peneliti memandang perlu adanya penelitian khusus tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina guru menjadi pemimpin dan juga guru yang profesional dalam kinerja yang baik di era digital ini khususnya di SD Santo Bellarminus Bekasi. SD Santo Bellarminus Bekasi yang merupakan salah satu sekolah binaan peneliti dalam melakukan pembinaan tugas pada tingkat sekolah dasar di Kota Bekasi, dimana kinerja guru di sekolah tersebut belum mengalami peningkatan yang signifikan karena kurangnya motivasi kepemimpinan dan tidak ada penilaian objektif terhadap guru berprestasi. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan adanya peran kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru agar mampu meningkatkan kinerja guru, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan pembinaan, yaitu meningkatkan kinerja guru berprestasi di bidang akademik. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus berupaya meningkatkan kinerja guru melalui program pengembangan kompetensi tenaga kependidikan.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah. Tingkat keberhasilan dikategorikan menjadi empat, pertama khusus atau maksimal, kedua baik sekali atau optimal, ketiga baik atau minimal, dan keempat kurang (Djamarah, 2013). Kajian ini membahas tentang bagaimana tingkat keberhasilan kepala sekolah SD Santo Bellarminus Bekasi selama 1 tahun terakhir. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memotivasi, mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan pada analisis terhadap proses berpikir secara induktif terkait dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan selalu menggunakan logika ilmiah. Menurut Sugiyono (2010) metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Pendekatan kualitatif memang realitas sosial sebagai suatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, sarat makna, dan hubungan gejalanya bersifat timbal balik. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan tentang orang atau perkataan orang dan tingkah lakunya yang nampak atau terlihat. Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yang menekankan pada masalah proses maka jenis penelitian dan strategi terbaik adalah penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini akan mampu menangkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi yang menyeluruh dan bernuansa yang lebih berharga dari sekedar pernyataan angka atau frekuensi dalam bentuk numerik. Strategi yang digunakan adalah studi kasus, karena masalah dan fokus penelitian sudah ditentukan dalam proposal sebelum peneliti masuk dan mendalami masalah di lapangan, maka penelitian ini juga dapat dikategorikan sebagai Penelitian Studi Kasus Tertanam (Sutopo, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bermawi (2015) berpendapat bahwa sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah selain berfungsi sebagai administrator juga berfungsi sebagai pengawas yang pada hakekatnya memberikan jasa profesional dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dan kepala sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tugas ini telah dilakukan oleh para pemimpin pendidikan, meskipun tidak semuanya secara keseluruhan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Seorang kepala sekolah dianggap berhasil jika kelompoknya berhasil, begitu

pula sebaliknya. Dengan kata lain, hal terpenting tentang seorang kepala sekolah adalah membantu kelompoknya berhasil. Seperti yang dikemukakan Bermawi (2015) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya mampu mengelola, memperhatikan, mengawasi dan membimbing guru dalam proses belajar mengajar, salah satu caranya adalah dengan mengawasi guru yang sedang melaksanakan tugasnya di sekolah, hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kedisiplinan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan program kerja yang terstruktur berjalan dengan baik sesuai untuk tujuan. Berikut hasil dan pembahasan dalam penelitian ini strategi Kepala SD Santo Bellarminus Bekasi dalam meningkatkan kinerja guru dengan strategi produktivitas kerja guru berdasarkan kualitas kerja yaitu kepala sekolah mengukur kemampuan guru dengan menyatakan sejauh mana berbagai kebutuhan spesifikasi guru profesional dan harapan masa depan telah terpenuhi tantangan pendidikan di era digital. Kemudian strategi penentuan kuantisasi guru di SD Santo Bellarminus Bekasi dengan ukuran menyatakan hasil kerja guru banyak dengan optimalisasi penyelenggaraan pendidikan.

Strategi efektivitas kerja guru dengan melihat sejauh mana target pelaksanaan telah tercapai. Selanjutnya strategi efisiensi kerja guru adalah membandingkan rencana penggunaan sumber daya dengan realisasi penggunaan sarana dan media pendidikan guru. Terakhir, dengan strategi metode kerja berdasarkan gaya kepemimpinannya dalam melakukan perbaikan dan optimalisasi kinerja guru yang sebelumnya dilatar belakangi oleh permasalahan tersebut, ditemukan bahwa kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi belum optimal. Faktor penghambat implementasi yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Santo Bellarminus Bekasi adalah lingkungan eksternal yang meliputi faktor budaya hukum, ekonomi politik, teknologi sosial dan iklim organisasi 1) kebijakan, dan filosofi manajemen; 2) struktur dan tingkat upah dan penghargaan; 3) kondisi sosial; 4) gaya kepemimpinan; 5) ketentuan kerja; 6) kelompok kerja. Strategi kepala sekolah untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi dengan menerapkan paternalisme sebagai pemimpin dengan keteladanan yang baik, mempercepat penyelesaian tugas pendidikan dengan cara kerja sama atau gotong royong, memupuk solidaritas sehingga tercipta saling membantu kerjasama di SD Santo Bellarminus Bekasi. Dalam mengatasi kendala di atas, kepala sekolah juga melakukan tindakan yang manusiawi seperti memahami perasaan guru secara cepat dengan pendekatan khusus, termasuk kecenderungan untuk berbicara baik antara kepala sekolah sebagai manajer dan guru sebagai bawahan untuk meredakan konflik yang ada sehingga masalah yang dihadapi guru dapat diidentifikasi cepat dan permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan tidak menghambat aktivitas pendidik lainnya (Khasanah et al, 2019).

Kepala sekolah melakukan supervisi akademik dalam upaya peningkatan pengetahuan guru dengan cara mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bentuk seminar dan penataran, meningkatkan kreativitas guru dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Program pembinaan khusus dilakukan seperti sertifikasi, dimana sertifikasi tercermin dari adanya fit and proper test yang harus dilakukan oleh seorang guru, terhadap kriteria yang telah ditetapkan secara ideal. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan. Berikut berbagai bentuk penataran dan bengkel, akta, dan sebagainya. Melakukan pengawasan dan bimbingan serta pendampingan kepada guru, menyediakan media dan pusat sumber belajar, bekerjasama mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama yang baik dengan guru dan staf, meningkatkan kedisiplinan guru, termasuk partisipasi guru dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan kepada guru dan karyawan yang berprestasi.

Pemberdayaan kompetensi guru, KKG, mengadakan pelatihan, dimana pelatihan merupakan salah satu teknik pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan guru dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan menempuh pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kegiatan pelatihan perlu dilakukan oleh guru yang diikuti dengan upaya tindak lanjut untuk

mengimplementasikan hasil pelatihan. Pemberdayaan kompetensi guru atau Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam hal berbagi persepsi dan komitmen untuk peningkatan kualitas pembelajaran atau pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui MGMP, tujuan MGMP ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perubahan perilaku pembelajaran yang dilaksanakan di dalam kelas. Kemampuan membantu mempermudah guru dalam proses pengusulan kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban kerja mengajar, beban administrasi guru maupun beban kerja tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri dan banyak langkah lainnya. Data diatas juga didukung dengan data wawancara yang peneliti peroleh pada tanggal 24 November 2022 Saya rutin mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan sistematika PTK 2022 dan seminar pembagian prestasi guru 2020, kegiatan disiplin guru, pelatihan online 2022 (Hasil wawancara dengan peneliti dengan Bapak Damasus Nowo Krist Prasetyo, S.Pd pada tanggal 24 November 2022 di SD Santo Bellarminus Bekasi.

Saat kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru terpilih sebagai bentuk pemberdayaan kompetensi yang dimiliki guru, membentuk kelompok kerja guru (KKG) sebagai wadah kegiatan keprofesian guru, melakukan pelatihan dalam bentuk pendampingan yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru di SD Santo Bellarminus Bekasi. Kegiatan observasi peneliti memperlihatkan pemantauan di SD Santo Bellarminus Bekasi bertepatan dengan pertemuan kepala sekolah dengan guru-guru terpilih untuk pelatihan (Februari 2022).

Terkait infrastruktur yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Masih ada beberapa guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikannya. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat guru yang berprestasi dan yang tidak mendapatkan penghasilan yang sama, memang sekarang ada program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan kesempatan bagi semua guru.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa strategi Kepala Sekolah SD Santo Bellarminus Bekasi dalam meningkatkan kinerja guru didasarkan pada strategi produktivitas kerja guru berdasarkan kualitas kerja yaitu kepala sekolah mengukur kemampuan guru dengan menyatakan bagaimana sejauh ini berbagai persyaratan spesifikasi dan harapan guru profesional telah terpenuhi. kedepan menghadapi tantangan pendidikan di era digital. Kemudian strategi penentuan kuantisasi guru di SD Santo Bellarminus Bekasi dengan ukuran menyatakan hasil kerja guru banyak dengan optimalisasi penyelenggaraan pendidikan. Kemudian strategi efektifitas kerja guru dengan melihat sejauh mana target pelaksanaan telah tercapai. Selanjutnya strategi efisiensi kerja guru adalah membandingkan rencana penggunaan sumber daya dengan realisasi penggunaan sarana dan media pendidikan guru. Terakhir, dengan strategi metode kerja berdasarkan gaya kepemimpinannya dalam melakukan perbaikan dan optimalisasi kinerja guru yang sebelumnya dilatar belakangi oleh permasalahan tersebut, ditemukan bahwa kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi belum optimal. Saran dari penelitian ini adalah kepala sekolah perlu berkomitmen terhadap pengembangan kinerja guru menuju profesionalisme yang tinggi, untuk mewujudkan itu semua kepala sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah dan juga karakter para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Bermawi, Y., & Tati, F. (2015). Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru [Principal Supervision of Teacher Professional Competence]. *Jurnal Pesona Dasar Universitas Syiah Kuala*, 1(4), 2015, 16-24.
- Djamarah. (2013). *Strategi Belajar Mengajar [Teaching and Learning Strategies]*. Jakarta: PT Asdi

Mahasatya.

- Farida., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Teacher's Professionalism and School Principal Leadership on Teachers' Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 111-125.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Muhyi, E. S. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional [Transformational Educational Leadership]*. Jakarta: Diadit Media Press.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Resnawati, A., Kristiawan, M., & Sari, A. P. (2020). SWOT Analysis of Teacher's Professional Competency. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 17-25.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar [Teaching and Learning Interaction and Motivation]*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan [Educational Research Methods]*. Bandung: Alfabeta.
- Syafarudin. (2002). *Manajemen Terpadu Dalam Pendidikan [Integrated Management in Education]*. Jakarta: Grasindo.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan [Introduction to Education]*. Bandung: Rineka Cipta.
- Usman, H. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan [Management, Theory, Practice, and Educational Research]*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya [Principal Leadership, Review of Theoretical and Problems]*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada