

**Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru
Bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji**

Fima Diyani

FKIP Bahasa dan Sastra Indonesia Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49, Kec. Sumpersari, Kab. Jember

E-mail: fima.diy@gmail.com

ABSTRAK

Fima Diyani. 2020. *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji*. Skripsi, Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jember. Pembimbing: (1) Dina Mereka Citraningrum, M.Pd. (2) Agus Milu Susetyo, M.Pd.

Kata Kunci: Strategi Kepala sekolah, Kinerja Guru

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Permasalahannya adalah Bagaimana pembinaan kinerja, pengawasan atau supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pemberian persepsi terhadap guru Bahasa Indonesia di SMPN 3 RAMBIPUJI. Tujuannya untuk mendeskripsikan pembinaan kinerja, pengawasan atau supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pemberian persepsi terhadap guru Bahasa Indonesia di SMPN 3 RAMBIPUJI.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Data dalam penelitian ini adalah informasi atau keterangan yang berkaitan dengan Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Instrumen dalam penelitian adalah Instrumen penunjang yang dimaksud berupa lembar wawancara yang sudah diperoleh oleh peneliti. Teknik analisis data yaitu perencanaan, pengumpulan data, mendiskripsikan, menganalisis dan menyimpulkan.

Hasil analisis data menunjukkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipujidengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para guru dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya 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.

Pada sebuah proses pendidikan, guru adalah merupakan salah satu komponen yang sangat penting demi keberhasilan siswa di sekolah. Guru juga berperan aktif dalam kaitannya dengan kurikulum, karena gurulah yang secara langsung berhubungan dengan siswa. Pada pembelajaran, bahasa memegang peranan penting sebagai alat interaksi guru dan murid pada proses kegiatan belajar mengajar. Tidak hanya pada bidang studi bahasa seperti Bahasa Indonesia, Bahasa Daerah dan bahasa asing, akan tetapi hal ini menyeluruh terhadap bidang studi yang lainnya.

Bahasa sebagai alat interaksi pada pembelajaran secara umum muncul pada tata bahasa, gaya bahasa dan tutur kata yang digunakan seorang guru dalam memberikan pelajaran. Sehingga pemahaman seorang anak dalam mencerna materi cukup dipengaruhi bahasa yang dipergunakan guru, terlebih bagi guru yang menggunakan metode ceramah untuk menjelaskan suatu pokok bahasan.

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah,

baik formal, informal maupun nonformal. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarananya. Tugas selanjutnya diemban oleh suatu lembaga atau organisasi sebagai perpanjangan pemerintah.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja, seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), melakukan evaluasi pembelajaran masih ada guru yang tidak menggunakan acuan penilaian, guru tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan, diklat dan yang sejenisnya. Pada kondisi seperti ini dituntut kemampuan kepala sekolah mengelola lembaga pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai pemimpin menggambarkan kompetensi yang maksimal.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.

Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada

guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru Bahasa Indonesia sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative. Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Berdasarkan observasi awal, data yang diperoleh kemajuan sekolah dibawah kepemimpinan EW. menunjukkan perkembangan yang sangat positif dari tahun ke tahun ini terlihat dari berbagai prestasi yang diraih oleh siswa baik tingkat kabupaten, Kepala sekolah tersebut diangkat untuk menjadi kepala sekolah juga sebagai pembinaan terhadap guru-guru, baik yang bersifat internal (dari sekolah sendiri) yaitu, maupun yang bersifat eksternal (dari luar Sekolah) untuk meningkatkan kinerja guru dengan tekad ingin memajukan dan mendukung perjalanan sekolah menuju ke yang lebih baik.

Namun kenyataannya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Rambipuji belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar, adanya guru meninggalkan buku dikelas, guru cuek (tidak peduli), adanya guru yang tidak menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kemahiran berbahasa Indonesia bagi kepala sekolah merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam rangka standarisasi kemahiran bahasa Indonesia agar menyampaikan informasi kepada guru dapat diterima dengan jelas. Kemahiran berbahasa Indonesia seorang guru ikut berperan menentukan efektif atau tidak dalam komunikasi yang terbangun antara guru dan kepala sekolah, guru juga harus bisa menerapkan proses menyimak dengan baik supaya informasi akan

tersampaikan dengan jelas. Keterampilan berbahasa baik lisan maupun tulis menghubungkan antara motivator, administrator, pembinaan kinerja guru bahasa Indonesia, pembiasaan disiplin oleh kepala sekolah.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah SMPN 3 Rambipuji, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji”.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pembinaan kinerja, pengawasan atau supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pemberian persepsi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji.

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji dan menganalisis secara komprehensif dan mendalam tentang strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berupa dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan lainnya. Sedangkan menurut Sugiyono Metode kualitatif dinamakan sebagai metode baru karena popularitasnya belum lama, metode ini disebut juga metode artistic, karena proses penelitiannya lebih bersifat seni (kurang terpolah). Penelitian yang dilakukan ditujukan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji.

Data penelitian yang digali dan ditemukan dalam penelitian ini adalah, informasi atau keterangan yang berkaitan dengan Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3

Rambipuji. Data dalam penelitian ini berupa informasi tentang pembinaan kinerja guru, pengawasan atau supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pemberian persepsi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru bahasa Indonesia.

Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh, apabila penelitian menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Pihak-pihak yang terlibat dalam peningkatan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji yaitu seorang kepala sekolah yang berperan sebagai puncak penentuan kebijakan sekolah, guna memberikan informasi tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru di sekolah. Guru yang mampu memberikan informasi dan merasakan tentang pelaksanaan program-program peningkatan kinerja guru. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMPN 3 Rambipuji, Meliputi dokumen yang ada pada kepala sekolah, guru, perpustakaan, arsip dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data primer dan data sekunder dimaksudkan untuk dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan sehingga dapat mengungkapkan guna menjawab dari pertanyaan penelitian.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah penelitian itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti merupakan kunci utama dalam penelitian yang akan mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Namun, peneliti juga dibantu dengan instrumen penunjang yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penunjang yang dimaksud berupa lembar wawancara yang sudah diperoleh oleh peneliti. Lembar wawancara tersebut berisi tentang strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh dalam penelitian dan di olah dengan sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut, Reduksi data adalah proses analisis untuk memilih, memutuskan perhatian,

menyederhanakan, mengabstraksikan, serta mentransformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang tidak perlu. Penyajian data yang dilakukan dalam peneliti ini adalah peneliti mengolah data yang telah dikelompokkan, yakni data yang berisi tentang pembinaan kinerja guru, pengawasan atau supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, pemberian persepsi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru bahasa Indonesia. Setelah memperoleh data hasil wawancara, peneliti kembali melakukan pengolahan data. Verifikasi data langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan merupakan verifikasi data. Penulis akan merinci secara khusus tentang peran strategi kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan islam pada aspek kinerja guru di SMPN 3 Rambipuji.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis ini diawali dengan mengungkap makna strategi sebagai cara yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dicermati secara seksama bahwa secara bahasa, strategi memberikan pemahaman sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan menurut istilah, strategi suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, terkait dengan hal ini seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi kelembagaan yang dipimpinnya harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu program pengembangan dalam menggerakkan sumber daya organisasi yang dipimpinnya, sebab hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi.

Pemahaman kinerja guru di SMPN 3 Rambipuji bahwa kinerja guru merupakan kemampuan secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran, seperti merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran agar dapat terwujud, kinerja guru merupakan usaha atau cara kerja yang dilakukan guru dalam proses belajar

mengajar secara profesional dan berkualitas berdasarkan keahliannya sebagai pengajar dan pendidik. Adapun sesuatu yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta mencapai tujuannya dalam mengajar dan mendidik. Jika dihubungkan dengan Supardi bahwa pada tataran kinerja ini, ia menegaskan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang di pimpinnya, kepala sekolah harus punya kemampuan sebagai berikut : memiliki kemampuan wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi), konteksnya dengan kemampuan wawasan ini maka SMPN 3 Rambipuji telah memiliki visi dan misi. Visi nya adalah “Berprestasi di bidang akademik dan non akademik.”

a. Pembinaan kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji

Menurut Ali Imron (2017:9) pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Pembinaan kinerja guru berupa pelatihan yang dimaksud di sini bisa diartikan sebagai sebuah usaha yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam usaha meningkatkan kemampuan yang akhirnya akan mendukung guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pelatihan dan pengembangan akan sangat diperlukan oleh guru dalam menghadapi tantangan yang akan dihadapi. Perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan yang terus berkembang akan mendorong pihak sekolah melaksanakan sebuah program pelatihan dan pengembangan dalam perubahan-perubahan yang terus terjadi. Pelatihan merupakan sebuah investasi yang dilakukan pihak sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru, yang sangat penting dilakukan oleh sebuah sekolah. Dalam usaha peningkatan kemampuan ada beberapa cara yang dapat dilaksanakan oleh pihak sekolah maupun instansi yang terkait, yaitu pelatihan dan seminar. Penyelenggaraan pelatihan yang selanjutnya adalah yang biasanya diadakan oleh organisasi keguruan seperti MGMP. Peran MGMP sebagai wadah musyawarah guru bagi guru dalam

membahas masalah-masalah yang ditemui di sekolah belum berjalan dengan baik.

Dari analisis di atas bisa dilihat bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru telah cukup bagus, salah satunya adalah upaya dalam memberikan pelatihan yang rutin diadakan setiap tahun, hal ini salah satu upaya dalam sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Selain itu sekolah juga sering mengirimkan guru-guru yang mengajar disana mengikuti pelatihan diluar, baik yang diadakan oleh pemerintah, maupun mengikuti pelatihan yang di adakan pihak lain yang dibiayai oleh sekolah untuk mengikuti pelatihan tersebut.

b. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rmbipuji

Kegiatan pokok yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik biasanya melalui supervisi, meskipun tujuan akhir tertuju pada hasil belajar siswa. Menurut Ngalim Purwanto (2009:89) mengistilahkan supervisi kelas sama dengan supervisi pengajar, yakni kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personil maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara psikologis akan berpengaruh pada kinerja guru, karena kepuasan yang dirasakan oleh guru disebabkan oleh kepala sekolah yang selalu melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik serta memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru bekerja dengan suka rela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka.

Oleh karena itu kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mutlak dimiliki untuk membantu para guru dalam membelajarkan peserta didik. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru, tentu dengan cara yang manusiawi agar mereka termotivasi sehingga dapat memacu produktivitas kerjanya yang pada akhirnya

dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pembinaan disiplin terhadap guru bahasa Indonesia di SMPN 3

Rambipuji

Menurut E. Mulyasa (2011:141) Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal tentang mengembangkan pola prilakunya dan meningkatkan standar prilakunya. Terkait dengan disiplin yang diterapkan oleh kepala SMPN 3 Rambipuji ini, peneliti menemukan bahwa penerapan kedisiplinan disekolah ini selalu menjadi prioritas utama oleh kepala sekolah, hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran yang telah diprogramkan, tidak mungkin suatu pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik jika disiplin pada sekolah tersebut pelaksanaannya kurang berjalan dengan efektif, pengajaran dapat dikatakan maju jika para murid dapat belajar secara efektif, dengan efektifitas belajar yang baik dan berjalan secara terus-menerus, maka murid akan memperoleh pengalaman pendidikan yang baik, hal ini dapat tercapai apabila para guru yang mengajar menjalankan nilai-nilai disiplin dengan baik dan sempurna.

Strategi inilah yang dipilih oleh kepala SMPN 3 Rambipuji untuk mengarahkan, membimbing dan membina semua unsur yang ada disekolah tersebut, baik dewan guru, siswa maupun pihak lainnya. Dengan mentaati dan mengikuti disiplin sebagaimana mestinya, maka proses belajar mengajar dengan mudah dapat tercapai, karena semua unsur sudah mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing dan dapat meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan pada sekolah. Salah satu indikator tingginya kinerja guru secara

konseptual ditandai dengan adanya penegakan disiplin kerja guru di sekolah, baik meliputi kehadirannya di sekolah, keberadaannya di kelas, disiplin dalam menyajikan materi pelajaran dan tepat waktu ketika keluar kelas setelah menyelesaikan materi pelajaran.

d. Pemberian motivasi terhadap guru bahasa Indonesia di SMPN 3

Rambipuji

Dalam memotivasi kinerja guru ini, kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya diri pada seluruh guru. Terkait dengan itu, kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi bekerja seoptimal mungkin agar kinerja guru merasa termotivasi dan dapat berjalan dengan baik, hal ini peneliti maksudkan apabila atasan kurang memberikan motivasi dikhawatirkan dapat berdampak negatif kepada bawahannya, sebagai contoh apabila ada bawahan (guru) yang kinerjanya menurun maka kepala sekolah harus memotivasinya agar menjadi giat bekerja. Menurut E.Mulyasa (2011:143) Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Terkait dengan motivasi disiplin kerja guru ini dapat diukur dari: datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan pulang kerjapun harus tepat waktu sesuai dengan berakhirnya jam kerja.

Dengan demikian motivasi bekerja yang baik adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan peningkatan produktivitas kerja, selain itu motivasi yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Untuk tercapainya target yang diharapkan maka penerapan peraturan harus diterapkan secara adil sebagai dasar untuk memberikan perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau balau.

Sebaliknya, tanpa motivasi guru yang baik, sulit bagi suatu institusi mencapai hasil yang optimal dari tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang

baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini akan mendatangkan semangat bagi seseorang dengan adanya disiplin kerja dan mendukung terwujudnya tujuan institusi. Karena itu setiap kepala sekolah selalu berusaha, memotivasi dan memberdayakan guru dengan memberikan perhatian atas prestasinya dalam meningkatkan etos kerjanya serta memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan apresiasi baik berupa piagam penghargaan atau insentif bagi guru yang berprestasi. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

e. Pemberian penghargaan terhadap guru bahasa Indonesia di SMPN 3 Rambipuji

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, guru akan di nilai oleh kepala sekolah bagaimana kinerjanya. Apa bila guru itu memiliki kinerja yang baik, maka pihak sekolah akan memberikan semacam penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada hasil kerja yang telah ditunjukkan oleh guru tersebut. Tujuan pemberian penghargaan ini selain mengapresiasi hasil yang telah ditunjukkan oleh guru tersebut, juga sebagai pemacu bagi guru yang lainnya guna termotivasi dan berusaha lebih baik lagi dalam memperbaiki kinerjanya. Bentuk penghargaan yang biasanya di berikan oleh pihak sekolah, biasanya berbentuk piagam sertifikat.

Ada dua tujuan utama dalam pemberian penghargaan semacam ini, pertama adalah sebagai pendorong bagi guru yang belum berprestasi guna dapat mengembangkan kinerjanya supaya dapat berprestasi lebih baik lagi. Kedua menjaga kualitas guru yang telah menerima penghargaan, dengan telah diterima penghargaan bukan berarti dapat bersantai-santai, tetapi justru memberi motivasi guna memperthankan prestasi yang telah dicapai.

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa penghargaan diberikan kepada guru merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap hasil kerja keras yang telah ditunjukkan oleh guru, pemberian penghargaan semacam ini harus di berikan

supaya guru merasa di hargai terhadap hasil yang telah dicapainya. Selain itu penghargaan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dalam hal belajar mengajar, dengan diberikan penghargaan akan memancing guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga akan berpengaruh langsung kepada tingkat kehadiran dan kualitas belajar mengajar di kelas. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut. Sebagai mana yang diatur oleh undang-undang RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

f. Pemberian persepsi terhadap guru bahasa Indonesia di SMPN 3

Rambipuji

Hal yang selanjutnya setelah proses pengawasan adalah pemberian persepsi dari kinerja guru itu sendiri, setiap sekolah mempunyai cara dan kriteria tersendiri dalam menentukan penilaian terhadap guru, di sekolah SMPN 3 Rambipuji seperti dalam kedisiplinan, cara mengajar dan pengecekan administrasi guru. Semua itu dilaksanakan proses penilaian yang berkala, biasanya laporan akhirnya akan diserahkan kepada guru setiap akhir semester. Faktor kemampuan guru dalam pelaksanaan belajar mengajar juga merupakan faktor utama lainnya yang dinilai, penggunaan metode, kelengkapan dokumen pengajaran.

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra (E. Mulyasa, 2003:151). Persepsi yang baik akan menumbuhkan kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan kinerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah agar mereka meningkatkan kinerjanya.

Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja adalah upaya menilai kinerja guru apakah telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak sekolah ataupun belum, dengan penilaian oleh kepala sekolah akan diketahui apakah guru yang ada di sekolah telah memiliki kinerja yang baik ataupun belum, sehingga apa bila memang kinerja guru masih kurang maka kepala sekolah akan berupaya memberikan pembinaan kepada guru yang kurang agar kinerjanya menjadi lebih baik. Selain itu dalam pelaksanaan penilaian kepala sekolah tidak

bertindak sendiri, tetapi juga melibatkan guru.

4. KESIMPULAN

a. Pembinaan kinerja guru

Untuk strategi yang pertama dalam upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru, didalam pembinaan kinerja guru, kepala sekolah telah menjalankan fungsinya dengan cara mengikut sertakan guru-guru seminar dan pelatihan profesi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan agar kinerjanya semakin baik.

b. Pengawasan kinerja guru

Untuk pengawasan sebenarnya kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, akan tetapi kepala sekolah didalam pengawasan belum melakukannya dengan maksimal, hal ini dilihat dari jangka waktu pengawasan, karena kepala sekolah tidak terlalu sering dalam melakukan kunjungan kelas dan tidak semua kelas juga di kunjungi kelasnya, seharusnya kepala sekolah lebih sering melakukan kunjungan kelas ini, agar kinerja guru tetap terpantau dengan baik, dan seharusnya juga kepala sekolah mengawasi semua guru jangan hanya guru-guru tertentu saja, karena jika guru-guru tertentu saja tidak bisa menjamin kinerja guru yang lainya akan terus baik.

c. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Didalam pembinaan disiplin guru, seharusnya kepala sekolah bisa lebih tegas kepada guru-guru yang tingkat disiplinnya rendah, jika biasanya kepala sekolah hanya menegur secara umum mungkin dalam bentuk himbauan saja, mulai sekarang kepala sekolah harus lebih tegas, jika masih ada guru yang memiliki disiplin yang rendah, kepala sekolah harus menegur guru tersebut secara personal, bila perlu diberikan sanksi untuk guru tersebut.

d. Pemberian motivasi

Didalam pemberian motivasi kepala sekolah dirasa masih kurang, karena kepala sekolah hanya memberikan motivasi kepada guru-guru tertentu saja dan seharusnya kepala sekolah jangan memberikan motivasi kepada guru-guru tertentu saja, guru-guru senior sekalipun jika dirasa kinerjanya kurang baik seharusnya diberikan motivasi juga, serta intensitas pemberian motivasi ini lebih

diserinkan, dengan harapan dengan motivasi guru dalam mengajar akan semakin baik dan berdampak pada kinerjanya juga akan semakin baik pula.

e. Pemberiaan penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan kegiatan yang penting yang seharusnya kepala sekolah lakukan, dengan memberikan penghargaan guru merasa dihargai akan apa yang telah dilakukan untuk sekolah, untuk kedepannya diharapkan kepala sekolah memberikan penghargaan yang lebih dari pada sebelumnya.

f. Pemberian persepsi

Persepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindera. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya menilai kinerja guru apakah telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak sekolah atau belum, dengan penilaian oleh kepala sekolah akan diketahui apakah guru yang ada di sekolah telah memiliki kinerja yang baik atau belum, sehingga apabila memang kinerja guru masih kurang maka kepala sekolah akan berupaya memberikan pembinaan kepada guru yang kurang agar kinerjanya menjadi lebih baik. Selain itu dalam pelaksanaan penilaian kepala sekolah tidak bertindak sendiri, tetapi juga melibatkan guru.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Cahyani, Isah. (2015). *Keterampilan Berbahasa Indonesia SD*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Imron, A. (1993). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kementrian Pedidikan Nasional. (2013). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, A. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Santoso, Anang;. (2018). *Materi dan Pembelajaran Bahasa Indonesia SD*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- TW, Solchan. (2017). *Peendidikan Bahasa Indonesia*. Tangerang Selatan: Universitas Indonesia.
- Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagi Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional.
- Usman, M. U. (2007). *Menjadi Guru Profesioal*. Bandung: Remaja Rosda karya.

