



Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Abdul Syaban^{1) *}, **Abidan**²⁾

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Kendari, Indonesia

²SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan, Indonesia

* Korespondensi penulis e-mail: abdulsyaban1992@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: 1) untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan; 2) untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pengawasan atau supervisi kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan; 3) untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan di disiplin kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan; dan 4) untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Responden dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan. Sedangkan Informan dalam penelitian ini adalah berjumlah 12 orang guru SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis Kualitatif melalui tiga komponen yakni Reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan kinerja guru yakni: pertama pembinaan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, Kedua, pembinaan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, dan Ketiga, pembinaan guru dalam memperbaiki situasi belajar anak didik; 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pengawasan atau supervisi kinerja guru yakni; pertama, mengunjungi langsung ruang kelas dimana guru melaksanakan proses pembelajaran, untuk mengamati proses belajar dan mengajar dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan guru di dalam mengajar, dan kedua, mengamati para guru yang sedang melakukan kegiatan belajar mengajar tanpa masuk dalam ruang kelas; 3) Pembinaan di disiplin kinerja guru yakni pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menjadi contoh terhadap guru-guru dengan datang lebih awal dan langsung mengecek kehadiran guru di depan pintu gerbang, dengan begini diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru-guru yang disiplinnya kurang untuk menjadi lebih baik lagi; dan kedua adalah melakukan pengecekan langsung kehadiran guru melalui datang langsung menyapa guru di ruang kerja, juga mengecek kehadiran guru di dalam kelas; dan 4) Strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru yakni dalam hal pemberian motivasi kepala sekolah membagi dalam dua bagian yakni: a) motivasi langsung, kepala sekolah memberikan arahan dan nasehat kepada guru dalam forum rapat dan kepala sekolah mengirimkan guru mengikuti pelatihan di luar sekolah; dan b) motivasi tidak langsung yaitu kepala sekolah memberikan contoh secara pribadi kepada semua guru dalam melaksanakan kinerja. Sedangkan dalam hal pemberian penghargaan kepala sekolah membagi juga kedalam dua bagian yakni a) penghargaan berbentuk materi yaitu pemberian insentif tambahan yang di berikan oleh pihak sekolah dan b) penghargaan non materi yaitu piala, piagam, peningkatan jabatan dan penambahan jam mengajar.

Kata kunci: Strategi, kepala sekolah, kinerja guru

Principal's Strategy for Improving Teacher Performance at SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Islands Regency

Abstract: This study aims to: 1) determine the headmaster's strategy in improving the coaching of teachers' performance at SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Kepulauan; 2) to determine the headmaster's strategy in improving supervision of teachers' performance at SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Kepulauan; 3) to determine the headmaster's strategy in improving the coaching of teachers' discipline at SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Kepulauan; and 4) to determine the headmaster's strategy in providing motivation and rewards to improve teachers' performance at SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Kepulauan. Research method was descriptive with a qualitative approach. Respondent in this study was the headmaster of SMA Negeri 1 Wawonii, while the informants were 12 teachers of SMA Negeri 1 Wawonii, Konawe Kepulauan. Data collection techniques were observation, in-depth interviews and documentation. Data analysis of this research used qualitative analysis through three components, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results showed that (1) the headmaster's strategies in improving the coaching of teachers' performance were as follows the coaching of teachers in terms of maintaining teaching programs in the classroom, the coaching of teachers in terms of assessing and improving factors affecting students learning, and the coaching of teachers in improving students' learning situations; 2) the headmaster's strategies in improving supervision of teachers' performance were by directly visiting the classroom where the teacher carries out the learning process to observe the learning and teaching process with the aim of knowing the strengths and weaknesses of the teacher in

teaching, and by observing teachers who are teaching without entering the classroom; 3) the coaching of teachers' discipline were by being a role model for teachers for example by arriving early and directly checking the presence of the teachers at the gate which is expected to be a model for less discipline teachers to be better, and by directly checking the presence of the teachers by greeting them in the work space, as well as checking their presence in the classroom; and 4) the headmaster's strategies in providing motivation and rewards to improve teachers' performance consisted of two parts, namely: a) direct motivation by providing direction and advice to teachers in meeting forums and she/he sends teachers to participate out-of-school training; and b) indirect motivation by giving an example personally to all teachers in implementing performance. In the case of awarding, the headmaster also divided it into two parts, namely a) material referred to the provision of additional incentives provided by the school and b) non-material awards referred to trophies, certificates, promotion of positions and additional teaching hours.

Keywords: Strategy, headmaster, teachers' performance

PENDAHULUAN

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 3, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan bagian integral dalam pembangunan sebuah bangsa. Integral dalam pembangunan maksudnya pendidikan ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia bangsa yang berkualitas (Priansa, 2014). Dari undang-undang tersebut nampak jelas bahwa tujuan sistem pendidikan di Indonesia yakni, terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman. Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan kualitas profesionalisme maupun kinerja guru. Bentuk perhatian ini, secara khusus tercermin dalam kebijakan pemerintah, antara lain: berupa pemenuhan sarana perundang-undangan, peningkatan anggaran pendidikan, sampai pada upaya penyempurnaan berbagai regulasi yang berlaku untuk memajukan pendidikan nasional.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang bermutu, yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih bermutu. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah harus memiliki signifikansi yang kuat dan terfokus serta memahami tujuan pendidikan secara utuh dan menyeluruh. Keberhasilan memimpin di satuan pendidikan, tentu saja tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin satuan pendidikan memahami apa yang menjadi dasar utama baginya untuk membawa satuan pendidikan ke arah yang sudah ditetapkan. 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 (Sagala, 2009).

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai top manajer 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 meminage lembaga pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai top leader menggambarkan kompetensi yang maksimal. Oleh sebab itu kemampuan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. 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 profesional. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga pendidik lainnya agar lembaga pendidik yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh (Raihani, 2010) “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluatif”. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

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. Menurut (Sagala, 2009) bahwa terdapat beberapa hal pokok dijadikan pertimbangan sertifikasi dan profesionalisme guru dan dosen yaitu (1) Kompetensi guru terfokus pada kemampuan mendidik yaitu kompetensi bidang studi, kompetensi pedagogik, kompetensi etika profesi, dan kompetensi social; (2) kompetensi dan profesionalisme guru belum sepenuhnya dipahami dan diyakini oleh guru dan dosen sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan dalam arti luas; (3) Profesionalisme guru dan dosen dirancang dalam skema optimalisasi pemberdayaan guru dan dosen; (4) kompetensi guru dan dosen mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas anak bangsa; (5) sikap profesionalisme guru adalah respon guru terhadap dimensi-dimensi profesionalisme guru yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, serta memenuhi standar mutu atau norma tertentu; (6) program pendidikan profesi diakhiri dengan uji sertifikasi pendidik; (7) uji sertifikasi pendidikan dilakukan melalui ujian tertulis dan uji kinerja sesuai dengan kompetensi. Dengan demikian, profesionalisme seorang guru harus memiliki empat kemampuan yaitu, kemampuan pedagogik, kemampuan keperibadian, kemampuan sosial dan kemampuan profesional, untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Berkaitan dengan permasalahan tersebut di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinnya. Walau demikian, pada kenyataannya, tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasannya tersebut dapat meningkatkan profesionalitasnya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga mempengaruhinya, seperti faktor kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak bersemangat untuk meningkatkan profesionalismenya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan, termasuk di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan.

Strategi dapat diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Strategi dapat juga diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan Menurut (Fathurrohman dan Sutikno, 2011) suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Salusu, 2014) strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumberdaya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Menurut (Mudrajad Kuncoro, 2006) mengemukakan bahwa strategi adalah “sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan yang dipimpinnya. Castetter (Mulyasa, 2006) membagi dalam dua strategi yaitu strategi umum dan Strategi khusus. Dalam strategi umum castetter membagi kedalam tiga bagian diantaranya, pengembangan tenaga, pendidik harus dilakukan berdasarkan kepada kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta kerjasama serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi). Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga pendidik yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga pendidik dan pengembangan karier. Cara atau strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya sebagai berikut: Pembinaan guru secara terminologi

dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Ali Imron,1993). Pengelompokan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, *Kedua*, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, *Ketiga*, memperbaiki situasi belajar anak didik. Pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang terbaik.” Dalam kepustakaan asing dan Indonesia istilah pembinaan sering disebut juga dengan supervisi (Ali Imron,1993).

Menurut (Mulyasa, 2002) pembinaan merupakan serangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Pembinaan merupakan aktivitas peningkatan kualitas yang multidimensional bersifat pelestarian, perbaikan, pembaharuan, serta pengembangan progresif. Makna pembinaan guru yang termuat dalam Sistem Pembinaan Profesional (SPP) dengan standar gagasan pemanfaatan pendekatan “dari bawah atau dari siapa yang dapat membantu pendidik di lapangan. Menurut (A.F Tangyong (1989) memiliki maksud bahwa bantuan yang diberikan kepada pendidik dalam meningkatkan mutu belajar mengajar lebih mengoptimalkan pembinaan antara sesama guru, seperti wadah organisasi kelompok kerja guru maupun pusat kegiatan guru. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala sekolah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai mutu pendidikan di perlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi keperibadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sebagai seorang yang profesional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (desainer), pelaksana (implementor), dan penilai (evaluator) kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran. (Madja, 2002) mengatakan bahwa supervisi akademik diartikan sebagai kegiatan supervisor yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Supervisi dapat membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang lebih efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu saran lainnya. Oleh karena itu, dalam upaya untuk perbaikan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan bagi guru. proses seleksi, dan revisi tujuan-tujuan pendidikan bahan pembelajaran, metode dan evaluasi pembelajaran. (Mulyasa, E (2012) bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga pendidik lainnya. Untuk memperbaiki pengajaran, termasuk meneliti, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, rnenyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk rnengembangkan, situasi belajar mengajar yang lebih baik, Guru-guru yang mengajar hanya menunaikan tugasnya dan kurang memperhatikan adalah pentingnya proses pembelajaran didalam kelas. Kegiatan berlanssung dengan jarangny kepala sekolah melaksanakan supervisi di dalam kelas. Pelaksanaan supevisi di sekolah tidak terjadwal dengan jelas. Kemudian, guru-guru yang disupervisi pun tidak seluruhnya dilakukan, akibatnya, proses pembelajaran yang berlangsung belum menampakkan adanya kemajuan yang cukup berarti.

Menurut (Prasojo,dkk. 2011) supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran." Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik itu sarna sekali bukan menilai kinerja guru dalam rnengelola proses belajar mengajar, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya. Menurut (Sagala, 2009) Supervisi pada hakekatnya adalah bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memeperbaiki hal belajar dan mengajar dengan cara memberikan rangsangan, koordinasi, dan bimbingan secara terus-menerus baik secara individual maupun kelompok. Sejalan dengan pendapat tersebut Neagley (Hartati Sukirman, dkk, 2002) supervisi adalah pelayanan kepada guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum.” Pengertian ini menjelaskan nilai supervisi

akan tampak dalam perkembangan perbaikan situasi belajar mengajar yang direfleksikan pada perkembangan siswa. Menurut (Sahertian, 2008) supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan bantuan profesional yang berupa bimbingan dari supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran.

Salah satu bagian dari supervisi yang berfokus pada pembelajaran adalah supervisi pengajaran. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Bafadal, 2008) memberikan pengertian bahwa supervisi pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Secara etimologis (Ali Imron, 2011) berpendapat bahwa “supervisi pembelajaran merupakan serangkaian usaha bantuan yang diberikan kepada guru. Terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.” Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi pembelajaran adalah serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa bimbingan dari kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran.

Dikaitkan dengan profesi guru sebagai seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, maka faktor kedisiplinan menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja mereka. Pada saat ini disiplin guru sering tidak maksimal dalam proses mengajar, misalnya sering jam kosong atau tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, perlunya disiplin guru dalam mengajar sesuai dengan kewajibannya. Menurut (Siswanto, 2003) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adanya disiplin kerja yang tinggi dari guru akan mampu meningkatkan pembelajaran siswa. Menurut Barton, Coley & Wenglinsky (Rahimi & Karkami, 2015) suatu tingkat disiplin yang memadai diperlukan untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif di dalam kelas. Hal ini dikarenakan adanya perilaku menyimpang dari siswa dapat mereduksi proses pembelajaran dan mengurangi efektivitas pembelajaran yang dilakukan meskipun guru sudah merencanakan pembelajaran dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga pendidik terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut; a) Membantu tenaga pendidik mengembangkan pola prilakunya; b) Membantu tenaga pendidik meningkatkan standar prilakunya; c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat (Ali Imron, 1993).

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga pendidik tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga pesikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga pendidik dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata. Menurut (Ngalim Purwanto, 2009) ada tiga fungsi motivasi yaitu 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; 2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan; dan 3) menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berdasarkan teori tersebut, faktor penting yang ada pada diri seorang pemimpin untuk memberi pengaruh dalam memotivasi bawahan, ialah kewibawaan dan keterampilan dalam memotivasi. Sehingga berhasil tidaknya dalam memotivasi bawahan juga sangat dipengaruhi bagaimana pemimpin dalam menampilkan kewibawaannya. Menurut (Syamsu Yusuf, dkk, 2008) bahwa penghargaan dari orang lain seperti pengakuan, perhatian akan mampu menimbulkan rasa percaya diri akan kemampuan dan penampilannya, menjadi lebih kompeten dan produktif dalam semua aspek kehidupan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. digunakan untuk mengungkapkan dan mendeskripsikan kenyataan yang terjadi di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara jelas, lengkap,

rinci, dan mendalam terkait dengan fenomena yang diteliti. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan yang berjumlah 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi tiga yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini terbagi tiga yakni (1) reduksi data (Data Reduction), (2) penyajian data (data display), dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi (drawing/verification). Teknik keabsahan data dalam penelitian ini terbagi tiga yakni transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmability (obyektifitas).

HASIL PENELITIAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik, maka strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembinaan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Pembinaan Kemampuan Guru dalam hal Memelihara Program Pengajaran di Kelas

Program pengajaran yang dibuat oleh guru tidak selamanya bisa efektif dan dapat dilaksanakan dengan baik, oleh karena itulah agar program pengajaran yang telah dibuat yang memiliki kelemahan tidak terjadi lagi pada program pengajaran berikutnya, maka perlu diadakan evaluasi program pengajaran. program pengajaran merupakan salah rangkaian aktivitas yang sangat penting dilakukan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik. Seorang guru diuntut dapat merancang program pengajarannya sebelum memulai proses pembelajaran, agar pelaksanaan pembelajaran nantinya dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan dalam pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Pembinaan kepala sekolah dalam aspek pemeliharaan program pengajaran ialah setiap semester dilakukan evaluasi dengan tujuan sejauhmana konsistensi pelaksanaan pembelajaran dengan program yang telah dibuat oleh guru dan selain itu juga salah satu pembinaan yang dilakukan ialah dengan cara mengadakan workshop kurikulum setiap tahunnya. Yang menjadi titik awal dari kegiatan evaluasi adalah keingintahuan penyusun program untuk melihat apakah tujuan program sudah tercapai atau belum. Jika sudah tercapai bagaimana kualitas pencapaian kegiatan tersebut, jika belum tercapai bagaimanakah dari rencana kegiatan yang telah dibuat yang belum tercapai, apa sebab bagian rencana kegiatan tersebut belum tercapai, adakah factor lain yang mempengaruhi ketidakberhasilan program tersebut.

Pembinaan Kemampuan guru dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik.

Belajar adalah suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan atau pembaharuan dalam tingkah laku atau kecakapan peserta didik. Seorang peserta didik apabila belajarnya baik maka akan mempengaruhi prestasi belajarnya dan begitupun sebaliknya. Setiap guru harus mampu mendeteksi atau mengenali berbagai hal yang dapat mempengaruhi belajar peserta didik. Peran guru di sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam proses belajar dan peningkatan kualitas prestasi anak didik. Guru diuntut tidak hanya mampu mentransferkan ilmunya kepada peserta didik namun yang lebih penting ialah guru harus dapat memahami atau mengenali faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, agar tujuan yang di harapkan dari proses pembelajaran dapat terwujud. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga memiliki kontribusi dalam melakukan pembinaan kepada semua guru terkait dengan bagaimana cara guru agar mudah memahami faktor yang mempengaruhi belajar peserta didik. kepala sekolah senantiasa memberikan masukan atau arahan kepada semua guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan guru salah satunya di ukur dari hasil akhir ketercapaian yang di dapatkan oleh peserta didik. Oleh sebab itu guru diuntut agar dapat mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi belajar peserta didik, sehingga dapat di carikan solusinya untuk perbaikan selanjutnya.

Pembinaan kemampuan guru dalam memperbaiki situasi belajar anak didik

Penetapan situasi belajar adalah suatu proses perencanaan dalam upaya meningkatkan keteraturan, ketertiban, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan untuk semua kepentingan secara terpadu, berdaya guna dan berhasil guna, serasi, selaras, seimbang dan berkelanjutan serta keterbukaan. Pengelolaan kelas yang baik akan melahirkan interaksi yang baik pula. Dalam hal ini guru dituntut untuk menciptakan, menyiapkan kondisi maupun situasi agar belajar peserta didik bersemangat dalam belajar. Agar tercipta proses belajar dan pembelajaran yang baik, maka hal yang perlu diperhatikan ialah kondisi atau situasi dalam

melaksanakan proses belajar dan pembelajaran tersebut. Sebab tidak hanya mempengaruhi proses belajar peserta didik akan tetapi proses pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru pula. Oleh karena itu sudah menjadi tugas utama guru pula menciptakan situasi belajar yang baik, misalnya mengatur kursi dan meja siswa, mengatur pencahayaan atau hal lainnya.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pengawasan atau supervisi kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi keperibadian, pedagogik, professional dan sosial. Sebagai seorang yang professional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (desainer), pelaksana (implementor), dan penilai (evaluator) kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik. Kepala sekolah telah menyiapkan dan menyusun program supervisi akademik, dimana pelaksanaan supervise akademik yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru-guru mengatasi kesulitan-kesulitan dalam proses belajar mengajar Pelaksanaan supervisi akademik tersebut dilakukan sesuai dengan program yang telah dirumuskan, sehingga apa yang direncanakan akan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepala sekolah dalam perurnusan program semua guru dilibatkan dan ikut sertakan dalam penyusunan program supervisi akademik. Program tersebut digunakan sebagai acuan pada pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah di saat guru melaksanakan proses pembelajaran dikelas. Terkait dengan supervisi pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan melakukan dengan kunjungan langsung dikelas pada saat proses pembelajaran berlangsung dan mengamati proses pelaksanaan pembelajaran dari luar ruang kelas. Kepala sekolah melakukan monitoring dengan mengumpulkan berbagai informasi tentang aktivitas kerja serta kemungkinan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan itu, serta memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan dan mengevaluasi kinerja para guru dan bawahannya atau unit-unit organisasi yang ada di lingkungan sekolah tersebut.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan di siplin kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Kedisiplinan sangatlah diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kineja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami peraturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan persoalan lain disekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya pembelajaran siswa kearah yang lebih baik, kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting. Dalam hal pembinaan disiplin adalah bagaimana pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah berupaya memperbaiki dan mempertahankan apa yang sudah ada, pembinaan disiplin ini mencakup, penerapan tata tertib, kehadiran di sekolah maupun di dalam kelas. Ada beberapa cara yang biasa dilaksanakan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Wawonii dalam menjalankan disiplin di sekolah yakni pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menjadi contoh terhadap guru-guru dengan datang lebih awal dan langsung mengecek kehadiran guru di depan pintu gerbang, dengan begini diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru- guru yang disiplinnya kurang untuk menjadi lebih baik lagi. Kedua adalah melakukan pengecekan langsung kehadiran guru melalui datang langsung menyapa guru di ruang kerja, juga mencek kehadiran guru di dalam kelas. Dalam hal disiplin guru, kepala sekolah menerapkan sistem pengabsenan yang berganda, artinya absen guru tidak hanya saat berada di sekolah melalui absen guru piket, tetapi juga dengan adanya absen di dalam kelas. Hal ini untuk mencegah guru yang hanya datang kesekolah tapi tidak melaksanakan tugasnya dengan tidak datang kekelas. Bagi yang saat itu tidak hadir baik dikelas maupun di kantor kepala sekolah dengan tanpa alasan maka kepala sekolah akan langsung melakukan pengecekan kepada guru yang bersangkutan dengan cara menelepon dan menanyakan kenapa guru tersebut tidak masuk hari ini.

Strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga pendidik tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga pesikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga pendidik dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi

dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Selain itu pemberian penghargaan juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidik dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidik secara terbuka, sehingga setiap tenaga pendidik memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Pemberian pelatihan kepada guru diharapkan kinerjanya akan semakin meningkat dan lebih termotivasi untuk dapat menerapkan apa yang didapatnya dipelatihan di sekolah sehingga pembelajaran akan lebih baik lagi. Selain itu hal yang penting adalah pemberian reward bagi mereka guru yang memang berprestasi atau kinerjanya baik. Reward yang di berikan biasanya berupa materi dan non materi. Dengan motivasi semacam ini, diharapkan guru akan saling berlomba-lomba dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Selain itu kepala sekolah juga menerapkan sistem punishment kepada guru yang memang secara kehadiran dan kinerja yang buruk, biasanya berupa berupa pengurangan jam atau teguran secara lisan maupun tertulis itu bagi yang kurang, penerapan punishment seperti ini akan juga efektif dalam memberikan motivasi kepada guru yang memang memiliki kinerja yang tidak baik, guna berubah dan berusaha menjadi lebih baik lagi. Hal ini akan berdampak langsung kepada jalannya belajar mengajar di dalam kelas menjadi lebih baik.

Penghargaan diberikan kepada guru merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap hasil kerja keras yang telah ditunjukkan oleh guru selama satu semester, 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. 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. Penghargaan di berikan yang diberikan pihak sekolah terbagi dua yaitu dalam bentuk materi dan non materi, penghargaan dalam bentuk materi biasanya adalah berbentuk insentif yang di berikan oleh pihak sekolah, sedangkan bentuk penghargaan yang kedua adalah berupa non materi, yaitu dapat berupa penambahan jam mengajar yang ada, juga dapat berbentuk piagam dan sertifikat.

PEMBAHASAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Imron, 1993) pembinaan guru ialah serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah, Pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin juga memiliki kontribusi dalam melakukan pembinaan kepada semua guru terkait dengan bagaimana cara guru agar mudah memahami faktor yang mempengaruhi belajar peserta didik. kepala sekolah senantiasa memberikan masukan atau arahan kepada semua guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan guru salah satunya di ukur dari hasil akhir ketercapaian yang di dapatkan oleh peserta didik. Oleh sebab itu guru di tuntut agar dapat mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi belajar peserta didik, sehingga dapat di carikan solusinya untuk perbaikan selanjutnya.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pengawasan atau supervisi kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Hasil penelitian sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Abdullah, 2015) bahwa salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuannya menyusun program supervisi pendidikan. Penyusunan program supervisi kepala sekolah dilakukan secara rutin bersamaan dengan penyusunan program tahunan sekolah, dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan persoalan yang ada di sekolah, agar program supervisi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah. Analisis kebutuhan dalam konteks merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan dan yang secara nyata harus dimiliki oleh guru.

Menurut (Sagala, 2009) supervisi pada hakekatnya adalah bantuan dan bimbingan professional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan cara memberikan rangsangan, koordinasi, dan bimbingan secara terus-menerus baik secara individual maupun kelompok. Yang pertama kali yang ditekankan kepala sekolah adalah bagaimana semua guru dan staf harus bekerja tidak semata-mata karena uang, akan tetapi semuanya dikembalikan karena Allah dengan niat ikhlas, menekankan kerja sama agar semua program bisa berjalan secara sinergis dengan yang lain dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya juga tidak terlupakan dalam pembinaan terhadap guru dan para staff disamping selalu mengingatkan tugas dan kewajiban masing-masing, kepala sekolah juga berupaya untuk selalu memberi contoh teladan yang baik semuanya dimulai dari dirinya sendiri.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan di siplin kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Imron,1993) bahwa Pembinaan kepala sekolah dalam penegakan disiplin kepada guru dilakukan dengan beberapa langkah. Setiap guru diwajibkan dapat memenuhi daftar kehadiran yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga pendidik terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut; a) Membantu tenaga pendidik mengembangkan pola prilakunya; b) Membantu tenaga pendidik meningkatkan standar prilakunya; c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Selain pendapat tersebut juga dapat kita lihat apa yang diungkapkan oleh Barton, Coley & Wenglinsky (Rahimi & Karkami, 2015) bahwa suatu tingkat disiplin yang memadai diperlukan untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif di dalam kelas. Hal ini dikarenakan adanya perilaku menyimpang dari siswa dapat mereduksi proses pembelajaran dan mengurangi efektivitas pembelajaran yang dilakukan meskipun guru sudah merencanakan pembelajaran dengan baik.

Strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ngalim Purwanto, 2009) yang menjelaskan bahwa fungsi motivasi yaitu: 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; 2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. 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. Selain itu pemberian penghargaan kepada guru, pemberian penghargaan juga biasanya diberikan kepada wali kelas teladan dan wakil pembantu pimpinan berprestasi.

Penghargaan diberikan kepada guru merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap hasil kerja keras yang telah ditunjukkan oleh guru selama satu semester, 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 tersebut pula sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Syamsu Yusuf, 2008) bahwa penghargaan dari orang lain seperti pengakuan, perhatian akan mampu menimbulkan rasa percaya diri akan kemampuan dan penampilannya, menjadi lebih kompeten dan produktif dalam semua aspek kehidupan

KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan yakni: pertama pembinaan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua, pembinaan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, dan ketiga, pembinaan guru dalam memperbaiki situasi belajar anak didik. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pengawasan atau supervisi kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan yakni; pertama, mengunjungi langsung ruang kelas dimana guru melaksanakan proses pembelajaran, untuk mengamati proses belajar dan mengajar dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan guru di dalam mengajar, dan kedua, mengamati para guru yang sedang melakukan kegiatan belajar mengajar tanpa masuk dalam ruang kelas. Pembinaan Di Siplin Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan yakni pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menjadi contoh terhadap guru-guru dengan datang lebih awal dan langsung mengecek kehadiran guru di depan pintu gerbang, dengan begini diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru- guru yang disiplinnya kurang untuk menjadi lebih baik lagi; dan kedua adalah melakukan pengecekan langsung

kehadiran guru melalui datang langsung menyapa guru di ruang kerja, juga mencek kehadiran guru di dalam kelas. Strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wawonii Kabupaten Konawe Kepulauan yakni dalam hal pemberian motivasi terbagi dua yakni: 1) motivasi langsung, kepala sekolah memberikan arahan dan nasehat kepada guru dalam forum rapat dan kepala sekolah mengirimkan guru mengikuti pelatihan di luar sekolah; dan 2) motivasi tidak langsung yaitu kepala sekolah memberikan contoh secara pribadi kepada semua guru dalam melaksanakan kinerja. Sedangkan dalam hal pemberian penghargaan kepala sekolah membagi juga kedalam dua bagian yakni 1) penghargaan berbentuk materi yaitu pemberian insentif tambahan yang di berikan oleh pihak sekolah dan 2) penghargaan non materi yaitu piala, piagam, peningkatan jabatan dan penambahan jam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sani, Ridwan. (2015). Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013. Jakarta: Bumi Aksara.
- A.F Tangyong, dkk. (1989). Buku Panduan Kelompok Kerja Guru. Jakarta: depdikbud
- Ali Imron. (1993). Pembinaan Guru Di Indonesia. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Bafadal, Ibrahim. (2008). peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Jakarta : bumi aksara.
- Fathurrohman dan Sutikno. (2011). Strategi Belajar Mengajar. Bandung: Refika Aditama.
- Hartati, Sukirman, dkk. (2002). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Yogyakarta: FIP Pres.
- Kuncoro, Mudrajad. (2006). Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Madja, W. (2002). Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran. Malang: Elang Mas.
- Mulyasa, E. (2002). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: bumi aksara.
- Ngalim Purwanto. (2009). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasojo, Diat Lantip dan Sudiyono. (2011). Supervisi pendidikan. Yogyakarta: Media.
- Priansa, Donni. (2014). Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu. Jakarta : ALFABETA.
- Rahimi, M., & Karkami, F. H. (2015). The Role of Teachers' Classroom Discipline in Their Teaching Effectiveness and Students' Language Learning Motivation and Achievement: A Path Method. Iranian Journal of Language teaching research, 3(1), 57-82.
- Raihani. (2010). Kepemimpinan Sekolah Transformatif, Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang.
- Sagala, Syaiful. (2009). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik , Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet. (2008). Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Salusu. (2014). Strategi Pengambilan Keputusan, Jakarta: Pressindo.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Syamsu. (2008). Teori Kepribadian. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.