

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Achmad Shaffan Waliudin¹, Chusnul Chotimah², Sulistiyorini³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email Kontributor: achamd1999@gmail.com

Abstrak

Kepala sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan mempunyai strategi yang sangat penting untuk melaksanakan pembinaan terhadap kinerja guru sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Subjek artikel adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru. Artikel ini menunjukkan: 1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, 3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru yaitu mengadakan pelatihan dan mengadakan rapat setiap awal semester dan 5) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan, b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh, c) fasilitas sekolah yang belum memadai dan d) rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

The principal as the manager of an educational institution has a very important strategy for carrying out coaching on teacher performance so that teachers become enthusiastic about carrying out their duties. The subject of the article is the principal, vice principal, teacher. This article shows: 1) The principal's strategy in improving teacher abilities through fostering teacher abilities in the learning process, 2) The principal's strategy in increasing teacher discipline, 3) The principal's strategy in increasing teacher motivation, namely creating a harmonious situation, fulfilling all the necessary equipment required as well as giving rewards and punishments, 4) The principal's strategy in increasing teacher commitment is to conduct training and hold meetings at the beginning of each semester and 5) Obstacles faced by school principals in improving teacher performance are: a) lack of firmness in implementing

policies, b) teachers lack of motivation and remote teacher domicile, c) inadequate school facilities and d) low participation of school residents.

Keywords: Principal Strategy, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa “kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.” Kepala sekolah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. 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. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya (Mulyasa, 2005:187).

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2005:54) yaitu:

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai.
3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

Beberapa prinsip dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library reseach*), dimana pengumpulan datanya didapatkan dari berbagai literatur. Literatur disini tidak terbatas pada buku-buku saja, melainkan dapat diambil dari bahan-bahan dokumentasi, majalah, jurnal dan surat kabar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Jadi yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat- kiat tertentu yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan dari organisasi sekolah. Menurut Akdon (2007:4) strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik. 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.

Kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan warga sekolah dan lingkungan masyarakat, keterbukaan, manajerial, inovatif, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif, dan antisipasi terhadap kebutuhan serta akuntabilitas. Suatu lembaga pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka kepala sekolah harus mempunyai suatu strategi untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan.

Akdon (2007:13) berpendapat bahwa strategi sebuah organisasi merupakan suatu konseptualisasi yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan berupa: 1. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut, 2. Kendala-kendala luas dan kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan, 3. Kelompok rencana-rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka sebagai pemimpin dalam suatu organisasi kepala sekolah harus menetapkan sasaran dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dalam organisasi kemudian menginventarisasi kendala-kendala yang dihadapi dan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan Mulyasa (2005:90) yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah yaitu:

1. Efektivitas proses pendidikan.
2. Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat.
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif.
4. Budaya mutu.
5. Team work yang kompak, cerdas dan dinamis.
6. Kemandirian.
7. Partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat.
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala sekolah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan sekolah, serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di sekolah dengan baik. Kepala sekolah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Keberhasilan sekolah mengandung arti bahwa penyelenggaraan organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Untuk menunjang kemampuan

kepala sekolah disamping kemampuan akademik kepala sekolah, juga perlu adanya kemampuan non akademik, seperti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar- seminar dan kegiatan ilmiah lainnya. Tujuan utama pendidikan dan pelatihan kepala sekolah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di sekolah. Disamping itu kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin dan pendidik memerlukan kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh seseorang yang menduduki jabatan kepala sekolah. Persyaratan sebagaimana tersebut di atas meliputi: keahlian atau kemampuan akademik, sifat dan watak kepemimpinan, juga diperlukan berbagai macam kemampuan lain seperti: kemampuan melaksanakan tugas, keterampilan profesional, pelatihan dan pengalaman, keterampilan administratif serta kemampuan dalam pengawasan (Mulyasa, 2005:103).

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, “sebagai pendidik, manajer, administrator, penyedia dan pemimpin.” Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pendidik. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, tentu saja memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan pihak lain.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator. Khususnya berkenaan dengan pengolahan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran, peningkatan kompetensi tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi guru. Oleh karena itu kepala sekolah senantiasa dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
- d. Kepala sekolah sebagai pengawas. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat, media belajar yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.

Selain menjalankan perannya, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam pembinaan guru, hal tersebut sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab

dalam melakukan pembinaan dan pengembangan kepada guru untuk meningkatkan kualitasnya. Pembinaan dan pengembangan guru tersebut ditujukan kepada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Berikut penjelasan mengenai kompetensi tersebut:

a. Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan amanat dari UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Depdiknas menyebut kompetensi ini sama dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran. kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan program belajar mengajar, kemampuan mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan dalam melakukan penilaian.

b. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai pendidik yang tugas utamanya adalah mengajar, mendidik, membimbing memiliki ciri kepribadian yang sangat mempengaruhi prestasi perkembangan siswa. Kepribadian yang kuat dari seorang guru akan menjadi contoh yang baik bagi siswa, sehingga guru akan tampil sebagai model yang dapat ditiru. Kepribadian guru adalah faktor utama bagi peningkatan proses belajar mengajar yang menciptakan karakter siswa.

c. Kompetensi Profesional

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah menguasai materi ajar, menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dimaksud disini adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, dengan sesama guru, dengan tenaga kependidikan, dengan wali murid, dan masyarakat sekitar.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dan produktivitas kerja. Prilaku kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, dekat dengan warga sekolah dan penuh pertimbangan baik individu maupun kelompoknya. Prilaku kepala sekolah diorientasikan secara langsung dalam peranan dan tugas-tugas guru. Prilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkerjasama dengan baik dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut: 1. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif, 2. Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan tepat sasaran, 3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan, 4.

Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah, 5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah, 6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2012:18).

Kepala sekolah disini dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang ia pimpin. Kepala sekolah harus mampu menjadi motivator dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan dalam memimpin dan menjalankan organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para warga sekolah terutama kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam kaitan ini, secara sederhana kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja ini didasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah: unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. (Usman 2012: 63)

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Selain itu kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang individu maupun kelompok. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari luar lingkungannya. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerja guru. Dalam hal tertentu, motivasi sering disamakan dengan mesin penggerak dan kemudi yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dalam bekerja, kepala sekolah membutuhkan feedback dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh bawahan, dapat digambarkan tentang pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pemimpin sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan dorongan dan motivasi untuk membantu penyelesaian tugas dan sasaran. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya yang diharapkan adalah prestasi atau hasil kinerja yang maksimal dan tepat sasaran.

Dengan itu indikator kinerja menurut Makmun (2012:71) berpendapat bahwa karakteristik seseorang profesional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut:

- a. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas.
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, informasi dan sebagainya)
- c. Menguasai perangkat keterampilan
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard)
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya
- f. Memiliki kewenangan (otoritas)

Oleh karena itu dari beberapa pemaparan di atas dapat ditarik benang merah bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta berkualitas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini merupakan harapan dari semua warga sekolah, orang tua murid dan masyarakat serta merupakan tujuan dari pendidikan nasional.

4. Hambatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam sebuah rencana yang telah disusun oleh kepala sekolah pastinya ada kendala dalam pelaksanaan, tentunya tidak semuanya akan berjalan secara signifikan melaju dengan gampang. Tentunya kepala sekolah mempunyai faktor penghambat dalam segi internal maupun eksternal. (Wahyudi, 2009:110) faktor lain yang menghambat kinerja guru adalah sebagai berikut: disamping punya tanggung jawab terhadap anak didik dan lembaga pendidikan guru juga punya tanggung jawab terhadap keluarga (anak, suami/istri). Dengan penghasilan yang ada, guru mengalami kesulitan hidup dan keluarganya. Ada diantara guru yang belum bersertifikasi bahkan sebahagian diantaranya masih berstatus tenaga honor. Ini merupakan kendala lain bagi guru baik langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerjanya.

KESIMPULAN

Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terakut, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, karena guru sebuah figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah. Maka oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai inovasi-inovasi tersendiri dalam menekankan kinerja guru di sekolah dengan memberi pembinaan kepada para guru serta memberikan motivasi agar ada tolak ukur dalam melaksanakan kinerjanya.

Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang sekiranya baik bagi guru dan dirinya. Kepala sekolah harus menjadi contoh, dengan itu dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik sehingga para guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Kegiatan pembinaan yang harus diberikan oleh kepala sekolah kepada bapak/ibu guru ini diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kepala sekolah disini bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh bapak/ibu guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan pengawasan dan penilaian, serta mengikutsertakan bapak/ibu guru pada kegiatan seperti seminar, *workshop*, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2007). *Strategic Management, for Educational Management (Manajemen Strategik)*.
 Danim, S. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2005). *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012),. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pendidikan Nasional.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.