AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat
p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984
Terindeks : Google Scholar, dan Base.

WORKSHOP PENINGKATAN KINERJA GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI DESA DUREN KABUPATEN KARAWANG

Ajat Rukajat[1], Iwan Nugraha Gusniar[2], Totoh Tauhidin Abas[3]
Universitas Singaperbangsa Karawang
ajat.rukajat@staff.unsika.ac.id

Abstract

The theme of this research is the Workshop on Improving the Performance of Early Childhood Education Teachers in Duren Village, Karawang Regency. Is a pre-school educational institution that prepares students to continue to the next level. The development of human resources, in this case educators, is a very decisive factor in encouraging teacher performance so that an increasingly urgent demand to make changes today's innovative performance becomes an increasingly urgent demand to be implemented by teachers. Educators have a very strategic role in the formation of knowledge, skills, and character of students. Therefore, professional educators will carry out their duties professionally so as to produce more qualified students. Becoming a professional educator will not just happen without efforts to improve their abilities. As for one way to realize the competence of educators is the party who has an important role including the principal, where the principal is a very important educational leader.

Keywords: *Workshop, Teacher Performance, PAUD*

Abstrak : Tema penelitian ini adalah Worshop Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Desa Duren Kabupaten Karawang. Merupakan suatu lembaga pendidikan Pra Sekolah yang menyiapkan peserta didiknya untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya. Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini pendidik menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru agar suatu tuntutan yang makin mendesak untuk melakukan perubahan dewasa ini kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dapat dilaksanakan oleh guru. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga pendidik yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih bermutu. Menjadi tenaga pendidik yang professional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkan kemampuannya. Adapun salah satu cara untuk mewujudkan kompetensi tenaga pendidik adalah pihak yang mempunyai peran penting diantaranya adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting.

Kata Kunci : Workshop, Kinerja Guru, PAUD

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan struktur ketenagakerjaan di era global memerlukan kualitas SDM yang handal. Kualitas yang dimaksud adalah SDM yang mempunyai daya saing secara terbuka dengan negara lain, adaptif, dan antisipatif terhadap berbagai perubahan dan kondisi baru, terbuka terhadap perubahan, mampu belajar bagaimana belajar *(learning how to learn), multi-skilling*, mudah dilatih ulang, serta memiliki dasar-dasar kemampuan luas, kuat, dan mendasar untuk berkembang di masa yang akan datang.

Membicarakan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari pembicaraan tentang kualitas pendidikan, mengingat pendidikan masih mempunyai peran signifikan dan bahkan masih menjadi pranata utama dalam penyiapan SDM. Beberapa upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah sudah dilakukan, namun upaya ini belum berhasil secara optimal.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di sekolah adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru dapat dilihat dari kelayakan guru dalam mengajar. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas guru ini adalah dengan mengadakan sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan akan meningkat, sehingga prestasi belajar siswa pun meningkat.

Rendahnya mutu pendidikan di sekolah tersebut dapat dirunut dari aspek-aspek pendidikan seperti pengelolaan, kurikulum, sarana dan prasarana hingga ke pembelajaran. Dari sisi pembelajaran mutu akademik yang rendah mungkin diakibatkan oleh rendahnya mutu proses pembelajaran. Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah guru. Peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Dari begitu banyak variabel yang menentukan pendidikan, muncul bukti-bukti bahwa kemampuan guru merupakan variabel terpenting atas kualitas hasil pembelajaran. Guru dituntut untuk mampu memfasilitasi proses pembelajaran aktif yang mampu membangkitkan minat dan kemauan siswa dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Dalam konteks ini menjadi penting bagi seorang guru untuk memiliki kompetensi dan bertindak efektif sebagai salah satu kunci keberhasilan pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal: (a) reputasi dan citra sekolah di masyarakat, (b) pencapaian kinerja sekolah, (c) kinerja guru lain, (d) kinerja staf pendukung, dan (e) kepemimpinan dan manajerial sekolah

METODE

Untuk membantu peneliti melaksanakan fungsinya sebagai instrumen utama penelitian ini dan memperoleh data-data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumenter. Dengan teknik pengumpulan data tersebut peneliti dapat langsung menghasilkan data dan informasi yang diperlukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, dan data yang dibutuhkan tidak terlalu banyak serta dapat dilaksanakan dengan mudah,efektif, dan efisien.

Dalam melengkapi data tentang strategi peningkatan kinerja guru melalui penerapan manajerial kepala sekolah, peneliti melakukan pengumpulan data dan informasi melalui wawancara, observasi dan studi dokumenter. Setelah dikumpulkan data dan informasi disusun secara sistematis dalam catatan lapangan, agar tujuan penelitian yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Untuk memudahkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka teknik pengumpulan data dilakukan terbagi menjadi 2, yakni:

1. Data Primer, yang diperoleh peneliti melalui:

a. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan salah satu bentuk pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual dan kelompok.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara (peneliti) dengan informan atau orang yang diwawancarai (Kepala Sekolah,Guru, staf Tata Usaha), dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Di mana pewawancara (peneliti) dan informan (Kepala sekolah dan Guru) terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan secara langsung merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung atau dengan cara mendatangi tempat yang akan diteliti secara langsung ketika proses pelaksanaan kegiatan berlangsung.

Observasi yang dilakukan adalah observasi non-partisipasi, sehingga peneliti duduk bersama dengan para responden selama kegiatan berlangsung. Selama observasi peneliti memperhatikan langsung langkah-langkah dan tindakan-tindakan responden. Observasi dimaksudkan untuk mendapatkan data dan mengumpulkan data atau informasi dengan pertanyaan penelitian yang diajukan.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan.

Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik prilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti prilaku manusia, dan untuk evaluasi sebagai pengukuran terhadap aspek tertentu serta melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

c. Studi Dokumenter

Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik yang bertujuan untuk melengkapi data yang bersumber bukan dari manusia.

Dokumen-dokumen yang dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah. Fokus penelitian adalah Strategi Peningkatan kinerja Guru melalui pendekatan manajerial kepala sekolah, maka yang dicari adalah dokumen-dokumen Undang-Undang, Instrumen Penilaian Kinerja Guru, Peraturan Pemerintah, Permen, Kurikulum, Pedoman Wawancara, Pedoman Observasi, Juklak dan Juknis Penilaian, dan Pedoman Supervisi Kepala Sekolah.

Dokumen-dokumen tersebut diurutkan berdasarkan sejarah, kelahiran, kekuatan dan kesesuaian isinya dengan tujuan pengkajian. Isinya dianalisis (diuraikan), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia, sekolah mengadakan Program Rapat Kerja Awal Tahun yang tidak lain adalah langkah awal atau perancangan kerja tahunan. Langkah kedua adalah pembagian tugas pada personal yang dimiliki sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Pemberian tugas kepada guru juga perlu memperhatikan aspek non teknis lainnya seperti aspek kepribadian. Langkah ketiga adalah pelaksanaan program supervisi, baik dengan observasi kelas, kunjungan kelas atau yang lainnya. Langkah keempat

yang merupakan komunikasi dua arah, yakni dengan mengajak diskusi kecil atau dialog atas hasil supervisi. Langkah terakhir dengan mengadakan program tindak lanjut. Berikut target yang akan dicapai sebagai hasil dari program yang dibuat :

a. Peningkatan daya serap siswa di atas 75% dari jumlah siswa pada tahun pelajaran 2013/2014 dan berada di atas rata-rata nilai ulangan akhir semester.
b. Peningkatan kehadiran siswa dengan tingkat absensi di bawah 2% dari jumlah siswa pada tahun pelajaran 2013/2014
c. Peningkatan kualitas pengajaran guru yang dicirikan oleh prestasi kreatifitas dan inovasi mengajar guru.
d. Memperoleh prestasi akademik dan non- akademik di tingkat nasional maupun internasional.

Adapun upaya untuk mencapai target sebagaimana tercantum di atas, maka sekolah menyiapkan strategi sebagai berikut :

a. Menyiapkan guru-guru yang profesional, disiplin waktu, berpengetahuan, cakap dan peduli terhadap kemajuan siswa.
b. Menyediakan alat dan bahan untuk kelancaran kegiatan belajar (buku dan alat praktikum)
c. Melengkapi administrasi pelajaran, administrasi gur dan administrasi kelas
d. Melakukan pengajaran berbasis internet dan penerapan metode pendekatan yang tepat
e. Tercipta sistem informasi manajemen KBM yang mantap dan menggunakan multi media

Strategi lain yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru adalah pola perlakuan kepala sekolah terhadap para guru. Dalam pandangan kepala sekolah guru bukan hanya sekedar bawahan semata tetapi adalah mitra kerja, oleh karenanya pandangan dan masukan yang diberikan para guru menjadi pertimbangan dalam pembuatan kebijakan sekolah. Strategi ini dapat dibuktikan dalam beberapa fakta lapangan yakni strategi dalam memberikan perintah/tugas, supervisi, penghargaan, saran dan disiplin.

Perintah/tugas diberikan kepada guru dan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya masing-masing. Begitu juga perintah untuk mengerjakan tugas kepada karyawan juga disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Pada perintah pelaksanaan tugas diluar pengajaran kelas, misalnya staf urusan, wali kelas, Pembina ekskul, koordinator kegiatan, pendampingan acara didasarkan atas kompetensi dan berbagai alasan teknis di lapangan. Perintah diberikan secara tertulis dalam bentuk Surat Tugas kepada guru

atau karyawan. Mengenai waktu pelaksanaan, perkiraan pembiayaan dan lain-lain mengacu pada hasil kesepakatan raker guru.

1. Penerapan Program Managerial Kepala Sekolah dan Bagaimana Hasilnya dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Penerapan Program Managerial Kepala Sekolah

Adapun ruang lingkup sasaran program kepala sekolah adalah sebagai berikut: a) Urusan Administrasi Umum; b) Urusan Kurikulum;c) Urusan kesiswaan; d) Urusan Kepegawaian: e) Urusan Perlengkapan Peralatan: f) Urusan keuangan; g) Urusan Hubungan masyarakat; h) Urusan Bimbingan dan Penyuluhan BK; i) Urusan 9K; j) Urusan Perpustakaan; Urusan Laboratorium; Urusan Ketrampilan; n) Urusan kegiatan lainnya.

Rincian dari urusan administrasi umum yang dilaksanakan kepala sekolah antara lain : 1) Mengatur 9 K; 2) Usaha peningkatan ketahanan sekolah (sekolah sebagai pusat kebudayaan) dan sekolah sebagai Wiyata Mandala; 3) Perbaikan dan penyempurnaan ruangan/pengecatan gedung, pagar, WC, pintu, jendela; 4) Pembuatan program harian/bulanan untuk Janitor dan TU; 5) Penyusunan/Pengiriman laporan bulanan/semester/tahunan; 6) Surat Masuk/Surat Keluar; 7) Pemberdayaan karyawan (pengaturan job description, pengefektifan waktu; 8) Pelaksanaan Tata Tertib Guru; 9) Pelaksanaan Tata Tertib Siswa.

b. Hasilnya dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam pelaksanaannya, guru harus membantu tugas kepala sekolah sesuai dengan kompetensinya. Dalam hal tugas mengajar, guru mengadaka pengawasan terhadap siswanya, mengadakan ulangan tengah semester, ulangan semester, dan ujian akhir sekolah. Guru melaksanakan evaluasi dan selalu mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan peserta didik dalam proses belajar mengajar, dan semenjak siswa masuk ke area sekolah sampai kembai ke rumah sepenuhnya tanggung jawab guru, mengadakan evaluasi hasil belajar yang berupa tes lisan, tulisan, dan perbuatan.

Kinerja guru dalam bekerja di SMP sangat tinggi, terbukti di SMP dilakukan beberapa kegiatan sebagai berikut: 1) Mengadakan pengembangan setiap bidang pengajaran yang menjadi tenggung jawabnya; 2) Mengembangkan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan berbagai metode yang bervariasi, menggunakan lingkungan sebagai sarana media pembelajaran, menciptakan paikem, menggunakan konsep CTL, melaksanakan ekstrakurikuler dan mengarahkan anak sesuai dengan bakat dan minatnya; 3)

Melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan berbagai metode yang didukung dengan alat peraga yang sesuai; 4) Selalu konsisten terhadap tugas dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab serta disiplin kerja yang kuat; 5) Memberikan motivasi kepada siswa dan memberikan reword pada siswa yang berprestasi.

Ukuran kinerja guru adalah pelaksanaan penyajian program pengajaran atau praktek atau bimbingan dan konseling. Mengenai hal ini dapat dilihat melalui pelaksanaan supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Teknik supervisi yang dilakukan kepala sekolah melalui kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual dan kunjungan antar kelas.

Ukuran standar kinerja guru adalah evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan setiap usai pembelajaran satu atau dua Kompetensi Dasar (KD). Umumnya evaluasi pembelajaran dilaksanakan paling sedikit setiap bulan sekali. Evaluasi pembelajaran meliputi Pekan Ulangan Harian, Ulangan Tengah Semester, dan Ulangan Akhir Semester.

2. Masalah-Masalah yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

a. Terkait dengan Kinerja

Ada beberapa guru yang memiliki personality belum pas sebagai pendidik. Misalnya belum menghargai waktu dengan baik, sehingga masih telat datang ke sekolah dan masuk kelas. Beberapa guru masih belum menggunakan metode mengajar yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diajarkan. Pembelajaran monoton dengan media konvensional atau ceramah. Guru jarang melakukan penelitian tindakan kelas, sehingga guru tidak dapat melihat kelemahan-kelemahan yang terjadai dalam proses pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar guru belummampu menguasai kelas, sehingga siswa ribut pada saat guru menyampaikan materi pelajaran.

Di sisi lain terdapat juga faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru, yaitu: (1) kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari; (2) tugas-tugas administrasi; (3) kurangnya kerja sama dan dorongan dari kepala sekolah; (4) bangunan sekolah kurang memadai; (5) kurangnya kerja sama dengan staf; (6) beban mengajar berlebihan; (7) gaji rendah; dan (8) kurang lengkapnya fasilitas kerja.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia para guru di sekolah terbagi menjadi dua kelompok besar yakni guru-guru yang tergolong senior dengan pengalaman mengajar lebih dari 12 tahun mengajar

sebagai kelompok pertama dan para guru yang baru memiliki pengalaman belajar di bawah tiga tahun pada kelompok muda. Kesenjangan antar dua kelompok guru ini cukup memberikendala pada transfer pengetahuan kepada guru yang junior, terutama pada saat memberikan kepercayaan sebagai koordinator pada tugas-tugas kepanitiaan atau tugas pembinaan siswa.

c. Sarana Prasarana

Kebutuhan akan adanya sarana prasarana yang memadai kadang lebih besar dari kemampuan anggaran sekolah yang ada. Oleh karenanya sekolah melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan mengikuti skala prioritas. Sarana yang penting dan yang sangat penting untuk diadakan, maka akan dipenuhi terlebih dahulu.

d. Anggaran

Bagi sekolah negeri anggaran bersumber dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah (BOS Pusat, BOS Propinsi dan BOSDA). Sedangkan untuk sekolah swasta anggaran bersumber dari orang tua siswa (SPP dan awal tahun), BOS Pusat/Propinsi dan BOSDA. Anggaran yang diperoleh untuk biaya operasional berupa belanja ATK, belanja Jasa dan Modal.

e. Fasilitas dalam melaksanakan managerial kepala sekolah

Sebagaimana disebut di atas, keterbatasan yang dimiliki sekolah tentu juga akan terkait dengan fasilitas yang ada. Berbekal kemampuan anggaran yang ada, fasilitas pun secara bertahap mengikuti kebutuhan sekolah tersebut. Sebagaimana diketahui pula tingkat kebutuhan pengadaan fasilitas selalu berada di atas kemampuan yang dimiliki.

3. Upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas dan Kinerja Guru SMP

a. Terkait dengan kinerja : upaya peningkatan kinerja guru dilakukan dengan dua cara yakni dengan cara internal sekolah dan eksternal. Program kerja peningkatan kinerjainternal sekolah dilakukan dengan sekolah dibawah koordinasi kepala sekolah.

Sebagai langkah awal adalah dengan mengacu pada pada hasil supervisi yang telah dilakukan kepala sekolah. Para guru dipilih dengan kemampuan kompetensinya masing-masing. Para guru yang telah memiliki kemampuan yang baik dalam kinerjanya diberi kesempatan membina guru-guru baru. Tentu kesempatan yang diberikan diatur dalam

kemasan yang menantang seperti kepercayaan dan menjadi koordinator sebuah kegiatan pembinaan siswanya. Selanjutnya para guru yang belum memiliki koopentensi yang memadai diberi kewajiban untuk menyerap pengetahuan dari guru yang berkualitas disekolah. Hal ini disampaikan dalam dialog khusus setelah observasi atau supervisi kelas berlangsung.

Langkah kedua ; Kepala sekolah sebagai pengemban amanah leader akan selalu mengadakan supervisi berkesinambungan untuk menjaga dan mempertahankan kinerja para guru. Bila dijumpai adanya kebutuhan pembinaan secara umum maka kepala sekolah mendatangkan ahli sekolah untuk memberi pembinaan kepada para guru tersebut. Pembinaan yang telah dilakukan meliputi pengembangan kurikulum sekolah, pengembangan proses kinerja dikelas, pengembangan proses penilaian.

Langkah ketiga; pemantauan secara berkala terhadap aplikasi pembinaan yang telah dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembinaan yang dilakukan dapat benar-benar telah diapikasikan dilapangan sehingga perubahan secara berkesinambungan pada kinerja dan kualitas guru terus berlangsung.

Secara eksternal, sekolah juga mengikuti setiap pembinaan yang dilakukan oleh para *stake holder*, misalnya pemerintah dan yayasan. Pihak suku dinas pendidikan dan bidang pendidikan dari yayasan sering mengundang para guru untuk mengikuti pelatihan untuk peningkatan kualitas guru. Pelatihan yang telah dilakukan meliputi kemampuan mengajar kelas bilingual, pembinaan yayasan di MGMP, pengembangan kurikulum dan lain-lain.

b. Terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM),

Upaya kepala sekolah mengusulkan ke yayasan bidang kepegawaian untuk menambah beberapa guru disekolah ini berkaitan masih ada guru yang mengajar bidang study yang bukan keakliannya, seperti pelajaran Geografi dan Seni Budaya.

Kepala sekolah berupaya semaksimal mungkin mengurangi kesenjangan terhadap Sumber Daya Manusia para guru disekolah ini berkaitan dengan terjadinya menjadi dua kelompok besar, yakni guru-guru yang tergolong senior dengan pengalaman mengajar lebih dari 12 tahun mengajar sebagai kelompok pertama dan para guru yang baru yang baru memiliki pengalaman mengajar di bawah 3 tahun pada kelompok kedua.

Berupaya untuk menghilangkan kesenjangan antar dua kelompok guru ini cukup memberi kendala pada transfer pengetahuan kepada guru yang junior. Terutama pada saat

memberikan kepercayaan sebagai koordinator pada tugas-tugas kepanitiaan atau tugas pembinaan siswa.

c. Sarana dan prasarana

Yayasan berupaya untuk memenuhi kebutuhan akan adanya sarana dan prasarana yang memadai dengan kemampuan anggaran yang ada. Sekolah berupaya melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan mengikuti skala prioritas. Sarana yang penting dan sangat penting untuk diadakan , maka akan dipenuhi terlebih dahulu.

d. Anggaran

Sekolah berupaya seefisien mungkin penggunaan dana yang diperoleh dari masyarakat. Walaupun sekolah yang baru berdiri, anggaran yang diperoleh dari masyarakat berupaya dikelola berdasarkan standar yang ditetapkan oleh *stake holder*, tentu dengan pilihan menentukan pemenuhan skala prioritas.

e. Serta fasilitas dalam melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah

Sebagai mana disebut di batas, keterbatasan yang dimiliki sekolah, tentu juga terkait dengan fasilitas yang ada. Sekolah berupaya membentuk sebuah budaya sekolah yang sesuai dengan sumber daya yang ada, demikian juga fasilitas yang ada. Berbekal kemampuan anggaran yang ada, fasilitaspun secara bertahap berupaya mengikuti kebutuhan sekolah tersebut. Sebagai mana diketahui pula tingkat kebutuhan pengadaan fasilitas selalu berada diatas kemampuan yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang strategi peningkatan kinerja guru melalui pendekatan managerial kepala sekolah, maka diperoleh simpulan :

1. Dalam peningkatan kualitas dan kinerja guru, kepala sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik. Supervisi manajerial kepala sekolah dalam konteks peningkatan kinerja guru meliputi 4 kompetensi guru yang terdiri dari: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional melalui perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian.
2. Strategi kepala sekolah dalam menerapkan program sekolah menggunakan pendekatan demokratis, dengan menempatkan guru sebagai mitra kerja yang penuh potensi

3. Peningkatan kinerja guru dengan cara pendekatan personal yang dalam SDM termasuk dalam pendekatan lunak dilakukan dengan mencari secara mendelam mengapa seorang guru tersebut kinerjanya rendah, sehungga seorang kepala sekolah dapat langsung mencari solusinya. Lebih jauh pendekatan lunak pada hakekatnya memperlakukan guru/karyawan sebagai "human" yang akan dilibatkan dalam membuat kebijakan-kebijakan sekolah. Dengan pendekatan lunak ini yang dibangun adalah komitmen yaitu komitmen kerja, jika komitmen kerja sudah terbentuk maka kinerja akan meningkat.
4. Masalah yang terkait dengan kinerja karena kehadiran guru, ketepatan menggunakan metode mengajar, ketepatan kehadiran ke kelas, kesenjangan antar dua kelompok guru, sarana belum maksimal
5. Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang belum mencapai standar pelaksanaan tugas pengajaran, berupaya menjembatani kesenjangan dua kelompok tersebut, belum lengkap sarana prasarana penunjang KBM.

Saran

Berdasarkan temuan dari simpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan beberapa saran antara lain:

1. Pelaksanaan program manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah melakukan penilaian terhadap kinerja pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah dan guru harus memperhatikan dan memahami PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai berikut, pasal 19, ayat (3) serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor.13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Kepala Sekolah Menengah Pertama meliputi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.
2. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan harus dapat mempertanggungjawabkan secara professional. Untuk itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah efektif dengan kualitas manajemen yang ditandai dengan indikator sebagai berikut: efektifitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, kepemimpinan yang kuat dan demokratis, manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan professional, tumbuhnya budaya mutu, serta *teamworks* yang cerdas, kompak dan dinamis.
3. Diharapkan guru konsisten dalam menjalankan tugas pokok guru dan selalu meningkatkan kinerjanya dan selalu berkomunikasi sesama guru.

4. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas, mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan, sehingga guru mau berusaha menjadi guru profesional.
5. Kepala sekolah agar: (1) menganalisis dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi yang ada di sekolah sebagai titik tolak dan untuk menentukan skala prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang optimal, (2) menjalin hubungan komunikasi yang lebih baik dengan para guru sehingga setiap permasalahan yang muncul dapat segera di atasi dengan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah.2004. *Pengantar Manajemen*, Malang:Graha Ilmu

Andi Kirana.2002.*Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta:Kanisius

Anwar Idochi dan Amir Yayat Hidayat.2002. *Teori Kepemimpinan*, Yogyakarta: Liberty

Anwar Prabu Mangkunegara.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta,Liberty

Bacal Robert. 2005. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma). Jakarta: PT Sun.

Castetter, William B. 1996. *The Human Resourse Function in Educational Administration*. Columbus, Ohio: Merril, Englewood Cliffs, New Jersey.

Cony Semiawan. 1982. *Prinsip dan Teknik Pengukuran dan Penilaian di dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.

Djemari Mardapi.2003. *Manajemen Administrasi*.Bandung:Sinar Baru

Engkoswara,2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Balai Pustaka.

H.E. Kusmana.2000. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*: Jakarta:Erlangga

Hadari Nawawi.2001.*Metode Penelitian Ilmiah*. Bandung:Alfabeta

Hamid Darmadi. 2011: *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Modern*,Jakarta:Bunga Rampai

Malayu,S.P.Hasibuan.2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara

M. Manulang.2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mulyasa.2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*;Konsep, Strategi dan Implementasi Bandung:Remaja Rosdakarya

----------2011, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nana Sudjana, R. Ibrahim. 2000. P*enelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Nana Syaodih.2009. *Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung.Remaja Rosdakarya

Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Guru yang Bekerja di Swasta. www. dikdasmen.org

Poerwanto,2001. *Statistik Untuk Penelitian. Yogyakarta:*Pustaka Pelajar

Rugaiyah dan Atiek Sismiati,2011. Profesi Kependidikan.Jakarta Ghalia Indonesia

S.P. Siagian.2001.*Teori dan Praktek Kepemimpinan*.Jakarta: Rineka Cipta

Sentosa Sembiring.2009. *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Bandung: Tim Redaksi Nuansa Aulia

Sudarwan Danim. 2002. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolahan*.Jakarta:PT Rineka Cipta.

Sudirman M. Chon. 2006. *Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan*. www.dikmenjur.freehosting.net.

Suharsimi Arikunto,2010. *Evaluasi Program Pendidikan,* Jakarta:PT Bumi Aksara

Sulistiyani dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Tilaar, 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Udin Syaefudin dan Abin Syamsudin.2007. *Perencanaan Pendidikan*: Bandung:Remaja Rosdakarya

Wayan Koster.2004. *Kepala Selekta Teori Kepemimpinan*: Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia.

Winardi, 2006. *Pengantar Tentang Manajemen Suatu Sistem*,Bandung:Alumni.

……. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.