

Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Di SMK Sunan Drajat Lamongan

Zulva Nisaul Ulum ¹

¹ Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan

E-mail: zulvairawan39@gmail.com ¹

Received : 14-01-2025

Revised : 20-02-2025

Accepted : 17-03-2025

Article Info:

Keywords:

The
Principal's
Strategy,
Teacher
Performance

Abstract : Education is a very important factor in the progress of the nation, In the world of education there are many causes of low quality of education, one of which is that the principal does not pay much attention to teacher performance, even though teachers are components that must be prepared in its implementation. Actually, there are many factors that affect the low performance of teachers, including the lack of attention of a principal in supervising teacher performance in teacher work discipline, for example: Rarely communicate in carrying out their respective duties and roles. Within the Educational Institution it is better to cooperate with each other in achieving the goals of the school institution. The principal is the highest level leader in the school, therefore the importance of the principal's strategy in developing teacher performance in order to optimize teacher performance and create good students in their education

Kata Kunci:

Strategi
Kepala
Sekolah,
Kinerja Guru

Abstrak : Pendidikan adalah faktor yang sangat penting dalam kemajuan bangsa, Dalam dunia Pendidikan banyak sekali penyebab rendahnya mutu Pendidikan, salah satunya yaitu Kepala Sekolah tidak terlalu memperhatikan kinerja guru, padahal guru adalah komponen yang harus dipersiapkan dalam pelaksanaannya. sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru termasuk tidak terlalu diperhatikannya seorang Kepala Sekolah dalam mengawasi kinerja guru dalam kedisiplinan kerja guru misalnya. Jarang berkomunikasi dalam menjalankan tugas dan peran masing-masing. Didalam Lembaga Pendidikan ada baiknya saling bekerja sama dalam mencapai tujuan Lembaga sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin yang paling tinggi tingkatannya didalam sekolah oleh sebab itu pentingnya strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru agar bisa mengoptimalkan kinerja guru dan menciptakan siswa yang baik dalam pendidikannya

PENDAHULUAN

Dalam dunia Pendidikan banyak sekali penyebab rendahnya mutu Pendidikan, salah satunya yaitu Kepala Sekolah tidak terlalu memperhatikan kinerja guru, sebenarnya

banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru termasuk tidak terlalu diperhatikannya seorang Kepala Sekolah dalam mengawasi kinerja guru dalam kedisiplinan kerja guru misalnya. Jarang berkomunikasi dalam menjalankan tugas dan peran masing-masing. Didalam Lembaga Pendidikan ada baiknya saling bekerja sama dalam mencapai tujuan Lembaga sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin yang paling tinggi tingkatannya didalam sekolah, maka dari itu seharusnya Kepala Sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan arahan untuk menjadikan lembaga sekolah lebih baik. Kepala Sekolah juga sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan sekolah, maju atau menurunnya kualitas lembaga sekolah tergantung bagaimana seorang Kepala Sekolah dalam memimpin pengelolaannya.

Dalam pembinaan guru misalnya, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja, adanya pelanggaran SMK Sunan Drajat seperti adanya salah satu guru yang tidak tepat waktu masuk dalam memulai mengajar dan pulang lebih awal dari jam yang telah berlaku, tidak masuk kerja tanpa memberitahukan alasan tidak masuknya, ada beberapa guru yang juga melakukan proses belajar mengajar sering tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), Pada kondisi seperti ini Kepala Sekolah dituntut untuk mengatur lembaga pendidikan agar posisi Kepala Sekolah sebagai topleader menggambarkan kompetensi yang benar maksimal. Salah satu upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan sekolah agar berkinerja dengan baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan ini dilakukan agar guru melakukan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.

Faktor lain yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan efek yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar dan mencetak bibit unggul untuk generasi penerus bangsa yang tentunya membutuhkan pendidik yang mampu dan mempunyai skill yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab.

Demikian sangat pentingnya peningkatan kinerja guru disebuah lembaga pendidikan, namun kadang karena kurangnya komunikasi yang baik antara guru dan Kepala Sekolah sehingga timbul rasa kurang faham dari pihak guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kepala Sekolah bukan hanya melakukan pembinaan, namun Kepala Sekolah juga harus memberi sebuah pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru tersebut. hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugas serta mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang dimiliki para guru agar bisa dibenahi dan melakukan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan Penelitian di SMK Sunan Drajat Lamongan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pandangan mengenai penelitian kualitatif menurut S.Nasution adalah "penelitian kualitatif pada hakekatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya". Dalam studi pendidikan, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk memahami berbagai fenomena perilaku pendidik, peserta didik

dalam proses pembelajaran. dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi - informasi terkait implementasi program unggulan dalam meningkatkan prestasi siswa SMK Sunan Drajat Lamongan.

1. Teknik pengumpulan data menggunakan Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni Teknik observasi, teknik wawancara, teknik dokumentasi. Pengertian teknik Teknik Observasi didefinisikan oleh Cartwright & Cartwright yaitu observasi sebagai suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu.¹ Lalu yang kedua menggunakan Teknik Wawancara Sugiyono menyatakan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.² Dan yang terakhir adalah menggunakan teknik dokumentasi. Teknik analisis data Analisis data adalah suatu data yang terkumpul dari pengumpulan data maka segera diolah oleh peneliti.³ Setelah peneliti mengumpulkan data kemudian melakukan analisis data dengan mengumpulkan data, mengidentifikasi data-data yang tepat, penyusunan data, menjelaskan data mengidentifikasi biasa kemudian menganalisis untuk ditemukan nya kekurangan dan apa yang terjadi di lapangan. Analisis data dapat dikatakan sebagai proses penyerdehanan data dalam bentuk yang lebih muda dan dibahas dan diinterpretasikan.⁴ Agar suatu analisa data dapat berjalan dengan lancar dan dapat dilakukan dengan baik maka harus melakukan suatu prosedur diantaranya ialah dengan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penyimpanan data. Pemeriksaan Keabsahan Data Keabsahan data merupakan konsep penting yang dipengaruhi oleh keshahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas).⁵ Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengecek keabsahan temuan adalah dengan ketekunan pengamatan dan triangulasi. Ketekunan pengamatan yaitu dengan menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari kemudian memusatkan diri pada persoalan tersebut secara rinci.⁶ Mathinson mengatakan bahwa nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh secara meluas. Maka dengan menggunakan teknik ini, data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan

Strategi adalah metode yang khusus dirancang dan diciptakan untuk mencapai sebuah tujuan yang berlaku di sebuah Lembaga Pendidikan, organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien.

Strategi juga merupakan suatu proses untuk mencegah kegagalan dan tidak

¹ Uhar Suharsaputra, *Metodologi Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 209.

² Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixedmethods)* (Bandung: Alfabeta , 2013), 316.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: rineka cipta, 1991), 148.

⁴ Lexy J Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Remaja Rosyda Karya Offset, 2001), 247.

⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 171.

⁶ Djunaidi Ghony & Fauzan Almashur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jogjakarta, A-Ruzz Media: 2012), 321.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung, Alfabeta:2017), 330-332.

menghambat waktu dalam pencapaian sebuah tujuan dilembaga maupun perusahaan, tanpa adanya strategi dalam sebuah lembaga Pendidikan, organisasi atau pun perusahaan sebuah tujuan akan lambat dituju dan efeknya juga sangat meminimalisir kegagalan. Maka dari itu suatu strategi adalah sebuah kunci dalam cepat dan baiknya untuk mencapai sebuah tujuan di Lembaga Pendidikan, organisasi maupun perusahaan

Strategi adalah suatu Langkah awal bagi para pemimpin khususnya untuk Kepala Sekolah, seorang pemimpin harus mempunyai daya pikir yang lebih matang dalam membuat keputusan dan arahan, dari sebuah strategi Kepala Sekolah banyak yang mampu untuk memimpin dan mengantarkan suatu program atau tujuan Lembaga Pendidikan dengan baik dan tidak bertele-tele, begitupun dengan sebaliknya. Sehebat apapun Kepala Sekolah dalam memimpin dan jika tidak mempunyai skill dalam berstrategi sebuah tujuan dalam Lembaga Pendidikan, organisasi, maupun perusahaan akan tertunda dalam pencapaiannya.

Strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru yang dilihat dalam penelitian ini adalah melalui pelatihan dan motivasi karena sudah jelas disebutkan di undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 ayat 1 yang menyatakan 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.⁸ Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengembangkan kinerja guru maka perlu adanya pelatihan dan motivasi Kepala Sekolah untuk mengembangkan kinerja guru yang sudah ada dan terpenuhi sesuai dengan indikator yang telah dipaparkan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin.

a. Pelatihan

Pelatihan diselenggarakan untuk mempermudah guru dalam melakukan penataan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaan guru dan sebagai media untuk menjadikan kinerja guru lebih berkembang.

1) Pelatihan disiplin

Pelatihan disiplin bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat diwujudkan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan seperti kedatangan di Lembaga sekolah dengan tepat waktu dan mengikuti apel pagi disetiap harinya, mengisi absen dengan sidik jari sesuai jadwal masuk, masuk didalam kelas sesuai jadwal mengajar dan mengikuti kegiatan sekolah lainnya. Itu merupakan contoh kedisiplinan yang perlu di latih dan dicontoh oleh peserta didik.⁹ Sehingga pelatihan disiplin ini akan membiasakan mempunyai sikap kedisiplinan waktu, kesempatan maupun kedisiplinan.

2) Pelatihan MGMP

Sebagai guru, pelatihan mgmp sangat penting diikuti karna mengingat pelatihan ini tidak hanya bermanfaat bagi guru itu sendiri melainkan juga bermanfaat untuk sekolah terutama untuk peserta didik itu sendiri. Pelatihan ini selain untuk meningkatkan kompetensi pembelajaran juga sebagai wadah untuk guru mata pelajaran profesional yang sama yang bisa saling bekerja sama dalam tingkat sekolah maupun pada tingkat kabupaten. Rata-rata guru di SMK Sunan Drajat Lamongan sudah pernah mengikuti mgmp tingkat sekolah, kabupaten maupun nasional mengingat karna pentingnya dalam pengikut

⁸ Undang-undang dasar Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

⁹ Ahmad Hanif ahsan, wawancara, Lamongan, 17 januari 2023 pada 11.42 WIB

sertaan dalam mengikuti mgmp. Kepala Sekolah tidak berhenti menyarankan untuk selalu mengikuti pelatihan jika mempunyai kesempatan, karna guru-guru harus mengembangkan kinerjanya dan tidak melulu puas dengan kinerjanya yang lama.

3) Bekerjasama dengan perusahaan lain

Lembaga sekolah menengah kejuruan adalah sebuah Lembaga Pendidikan yang harus mempunyai skill dan lulusannya mampu berkarir dan mampu beradaptasi di perusahaan, maka dari itu perlunya dalam menjalin hubungan ikatan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan sesuai jurusan masing-masing. Ada 13 jurusan di SMK Sunan Drajat Lamongan diantaranya Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura, Akuntansi, Bisnis Digital, Desain dan Produksi Busana, Desain Komunikasi Visual, Desain Permodelan dan Informasi Bangunan Konstruksi Baja, Nautika Kapal Penangkap Ikan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Elektronika Industri, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Pemesinan, Desain Permodelan dan Informasi Bangunan. Dari ke 13 jurusan tersebut ada 50 lebih perusahaan yang sedang menjalani Kerjasama dengan SMK Sunan Drajat Lamongan.

b. Motivasi

Kepala Sekolah SMK Sunan Drajat Lamongan selalu memberikan motivasi berupa pendekatan formal dan non formal. Dalam pendekatan tersebut Kepala Sekolah selalu mengupayakan untuk tetap dekat meskipun diluar jangkauan Lembaga, menjadi keluarga meskipun memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Karna Kepala Sekolah tau akan beratnya tanggung jawab sebagai pendidik, maka dari itu Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap melakukan perkembangan dalam kinerjanya. Tiak hanya melakukan pendekatan dalam memotivasi tapi Kepala Sekolah juga selalu memberikan penghargaan berupa ucapan terimakasih dan doa.

2. Faktor pendukung dan Faktor penghambat strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan

Kepala Sekolah adalah seseorang yang berpengaruh besar pada keberhasilan tujuan Lembaga sekolah termasuk juga dengan mengembangkan kinerja guru. Dalam aplikasinya terdapat Faktor pendukung dan Faktor penghambat yang mempengaruhi strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung merupakan keadaan yang mendorong suatu aktifitas sesuai dengan yang diharapkan. Faktor pendukung strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan sebagai berikut:

1) Kekompakan pendidik dan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah SMK Sunan Drajat Lamongan sangat memberikan dukungan dan motivasi khususnya untuk pendidik untuk terus mengembangkan kinerjanya, kekompakan dan hubungan layaknya keluarga inilah yang menjadikan nyaman dengan lingkungan dilembaga apalagi Kepala Sekolah sangat menjadi tauladan utama bagi guru dan peserta didik,

2) Kegiatan yang memadai dalam mengembangkan kinerja guru

Kepala Sekolah SMK Sunan Drajat Lamongan rutin memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti kegiatan untuk mengembangkan kinerja guru baik didalam Lembaga ataupun diluar dan dengan mencakup guru adaptif, guru normatik dan guru produktif seperti kerja sama pelatihan guru yang diikuti oleh guru produktif nautika yang diadakan di Sumatra dan Sulawesi. Dan pelatihan yang diikuti oleh guru produktif agribisnis tanaman

pangan dan hortikulutra yang kemarin baru pulang dari pelatihan di Palembang Sumatra selatan dan masih banyak lagi.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat adalah sebuah Faktor yang menyebabkan suatu pelaksanaan tidak bisa berjalan dengan maksimal. Faktor penghambat strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan sebagai berikut:

1) Kurangnya dalam komunikasi

Disetiap organisasi pasti disetiap individu mempunyai sifat dan sikap yang berbeda-beda begitu pula di Lembaga sekolah yang Sebagian pendidik ada yang tertutup dalam pendekatan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan mengakibatkan kurangnya kesempurnaan dalam pelatihan dan motivasi dalam mengembangkannya kinerja guru.

2) kurangnya dalam pemberian reward atau penghargaan pada guru

Reward atau penghargaan adalah sebagai lantaran motivasi yang akan membuat semangat untuk menjalankan tanggung jawab, selain itu penghargaan memberikan rasa kebanggaan tersendiri dalam kinerja yang dilakukan. Sayangnya di SMK Sunan Drajat sendiri belum ada penghargaan atau reward. Meskipun begitu tak mengurangi niat dan semangat dalam mengembangkan kinerja guru di Lembaga. Karna sudah tertanam pada guru untuk niat ngabdi karna Allah

3) Kurangnya waktu

seiring dengan tidak samanya kesibukan antara tiap-tiap manusia, tidak jarang dalam pembagian waktunya sangat bertabrakan. Dan itu sangat sering terjadi di pelatihan-pelatihan dan pasti ada salah satu yang dikorbankan untuk mencapai rencana tersebut.

4) Jauhnya tempat pelatihan

Jarak kadang menjadikan ketidak sesuaian dalam pelatihan yang mana harus ditempuh dengan waktu dan jarak yang Panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah penulis lakukan di SMK Sunan Drajat Lamongan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan yaitu
 - a. Pelatihan
 - 1) Pelatihan disiplin
 - 2) Pelatihan mgmp
 - 3) Bekerjasama dengan perusahaan lain
 - 4) Mendatangkan para ahli
 - b. Motivasi
2. Faktor pendukung strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMK Sunan Drajat Lamongan
 - a. Faktor pendukung yaitu kekompakan pendidik dan Kepala Sekolah, Kegiatan yaeng memadai dalam mengembangkan kinerja guru
 - b. Faktor penghambat yaitu kurangnya komunikasi, kurangnya dalam pemberian reward atau penghargaan pada guru, kurangnya waktu dan jauhnya jarak pelatihan

DAFTAR REFERENSI

- [1] Uhar Suharsaputra, "*Metodologi Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*" Bandung, 2012
- [2] Sugiono, "*Metode Penelitian Kombinasi (Mixedmethods)*" Bandung 2013
- [3] Suharsimi Arikunto," *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* "Jakarta 1991
- [4] Lexy J Meolong, "*Metode Penelitian Kualitatif*" Jakarta 2001