
Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMA 7 Sarolangun

Muhammad Sadan¹, K. A. Rahman², Raden Muhammad Ali³

¹Universitas Jambi, Indonesia, Email: muhammadsadan95@gmail.com

²Universitas Jambi, Indonesia, Email: ka_rahman@unja.ac.id

³Universitas Jambi, Indonesia, Email: raden.m.ali@unja.ac.id

Received: June 11, 2023; In Revised: July 29, 2023; Accepted: August 29, 2023

Abstrak

Pemimpin pendidikan dilingkungan sekolah yaitu kepala sekolah. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman, tenang, menyenangkan penuh semangat untuk guru, karyawan dan siswa sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah SMA 7 Sarolangun dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah yaitu (1) perencanaan pembelajaran dalam hal ini, kepala sekolah menerapkan beberapa teknik untuk membantu guru dalam mengembangkan perencanaan pembelajaran, meliputi (a) Pembinaan Kinerja Guru, (b) Diklat. (2) Pelaksanaan pembelajaran, strategi yang digunakan kepala sekolah meliputi (a) Pengawasan pertama (b) sarana memfasilitasi (c) ikut serta dalam keluasaan, (d) pemberian motivasi (e) pemberian penghargaan. (3) Evaluasi.

Kata Kunci: *Strategi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Abstract

The educational leader in the school environment is the principal. A leader must be able to create a climate and atmosphere that is conducive, safe, comfortable, peaceful, enjoyable and full of enthusiasm for teachers, employees and school students. This research aims to describe the leadership strategy of the principal of SMA 7 Sarolangun in improving the quality of teacher performance. This research uses descriptive qualitative, the subjects in this research are school principals and teachers. Data collection techniques use observation, interviews and document study. The results of the research show that the principal's strategy is (1) learning planning, in this case, the principal applies several techniques to assist teachers in developing learning plans, including (a) Teacher Performance Development, (b) Training. (2) Implementation of learning, the strategies used by the principal include (a) first supervision (b) means of facilitating (c) participating in breadth, (d) providing motivation (e) giving awards. (3) Evaluation

Keywords: *Strategy, Principal Leadership, Teacher Performance.*

Pendahuluan

Pendidikan adalah proses transformatif yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter individu atau kolektif, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia dan mendorong penyebaran pengetahuan. Proses ini dicapai dengan pemberian pelatihan atau pendidikan. Pendidikan diharapkan menjadi katalis untuk membina generasi bangsa yang akan datang, menanamkan dalam diri mereka landasan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai etika yang kuat. Pendidikan dapat dipahami sebagai suatu proses dinamis yang memfasilitasi transmisi nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya, yang berfungsi sebagai sarana untuk melestarikan dan melanggengkan warisan budaya. Menurut Irmayani dkk (2018), nilai-nilai budaya mengalami proses transformasi lintas generasi.

Menurut Ivo dan Ginting (2018), Sistem Pendidikan Nasional di Republik Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Undang-undang ini mengartikan

pendidikan sebagai suatu usaha yang disengaja dan terorganisir yang bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif, dimana peserta didik terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan. pengembangan keterampilan, kerohanian, kecerdasan, kepribadian, akhlak, dan kemampuan mulianya. Sifat-sifat tersebut dipandang penting bagi kesejahteraan individu, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sekolah merupakan salah satu wadah yang digunakan untuk melahirkan generasi manusia yang mempunyai moral dan etika yang kuat. Lingkungan sekolah terdiri dari berbagai komponen, seperti siswa, kurikulum, sumber daya, instruktur, kepala sekolah, tenaga kependidikan, infrastruktur, dan hasil. Komponen-komponen ini berinteraksi satu sama lain secara kompleks. Pencapaian hasil yang baik bergantung pada adanya rencana menyeluruh yang efektif. Sekolah atau lembaga pendidikan merupakan salah satu contoh tujuan akhir yang dapat dicapai melalui penggunaan strategi. Hal ini membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya untuk lebih meningkatkan standar standar pendidikan.

Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di seluruh jalur pembangunan melalui pendekatan yang sistematis, terarah, tepat sasaran, efektif, dan efisien. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam proses pembangunan, khususnya dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan unsur penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena mencakup lembaga pendidikan yang didirikan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin. Kepala sekolah ini memainkan peran penting dalam melatih guru untuk mendorong pertumbuhan siswa yang cerdas dan kompetitif. Kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan standar pengajaran di kelas (Nuchiya, 2007).

Keberhasilan suatu sekolah atau institusi bergantung pada kinerja kepala sekolah, yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan dan tolak ukur pendidikan. “Strategi kepala sekolah mengacu pada tindakan yang diambil oleh pengelola sekolah untuk meningkatkan standar pengajaran. Penetapan program sekolah akan memungkinkan metode ini. Menurut Sagala dkk. (2011), standar pendidikan dipengaruhi oleh sudut pandang dan antisipasi masyarakat yang berkembang seiring kemajuan zaman, bukan hanya didikte oleh lembaga pendidikan sebagai lembaga pengajaran.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 mengatur tanggung jawab khusus yang dipercayakan kepada kepala sekolah. Tanggung jawab tersebut mencakup Tiga aspek utama: (1) Kemajuan dan kemajuan sekolah atau madrasah yang dipimpinnya; dan (2) Peningkatan mutu pendidikan selaras dengan delapan standar nasional pendidikan. dan (3) melakukan upaya untuk memajukan pengembangan profesi seseorang sebagai kepala sekolah atau madrasah. Konsep manajemen yang ideal hendaknya dijadikan pedoman dalam pembentukan sumber daya dan peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah, terutama dalam upayanya meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya, guru yang ikut serta dalam proses belajar mengajar juga perlu menyadari outputnya. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang pendidik dan dosen, guru dianggap sebagai pendidik profesional yang mempunyai tanggung jawab utama menyelenggarakan pendidikan, pengajaran, bimbingan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi kepada peserta didik di bidang pendidikan anak usia dini. pendidikan formal, dasar, menengah, dan tinggi.” Sebagai penggerak pelaksanaan proses kegiatan didaktik, tenaga pengajar memegang peranan yang sangat penting. Guru berperan sebagai trafo pengetahuan, mendorong kemandirian dan semangat siswa. Oleh karena itu, mengutamakan pendidikan kinerja guru saat ini harus didahulukan sebelum layanan yang ditawarkan kepada siswa.

Dalam situasi ini, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus mampu berupaya meningkatkan kinerja guru melalui inisiatif peningkatan kapasitas staf kependidikan. Strategi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru terlihat dari tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan. Hal ini memungkinkan peningkatan kinerja dapat diamati mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses belajar mengajar yang intensitasnya tergantung pada kerja guru dan etika profesi. disiplin. Melalui pendidikan dan pelatihan, upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Di bawah pengawasan ketat seorang pelatih berpengalaman (instruktur atau guru lainnya), guru diajar untuk posisi baru (Busono, 2016). Ini mencakup semua inisiatif yang dibuat oleh guru untuk mempelajari suatu keahlian sambil benar-benar melaksanakannya di tempat kerja. Strategi militer, menurut Sanjaya (2006:125), digunakan untuk mengerahkan seluruh sumber daya militer yang ada untuk memenangkan suatu konflik. Sebelum bertindak, seseorang yang berpartisipasi dalam strategi perang akan mempertimbangkan kekuatan kualitatif dan kuantitatif pasukan yang dimilikinya, seperti keterampilan masing-masing individu, ukuran dan kekuatan tentara, serta moral pasukan (Cravens, 2007).

Penelitian dilakukan di SMAN 7 Sarolangun, salah satu sekolah negeri yang telah memperoleh nilai akreditasi A, berdasarkan data yang ada di lapangan. Keberhasilan sekolah dalam meraih dan mempertahankan status akreditasi A tidak lepas dari strategi kepemimpinan yang dilakukan pengelola, serta upaya pendidikan para guru, siswa, dan masyarakat luas. Untuk mencapai hasil akademik yang optimal, sudah menjadi tugas kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan seluruh staf pengajar, dengan fokus khusus pada guru. Kepala Sekolah SMAN 7 Sarolangun menekankan pentingnya pemberdayaan guru. Sebagai pemimpin, mereka menyatakan komitmennya untuk mengutamakan kebutuhan para guru di sekolah. Mereka lebih lanjut menyatakan niat mereka untuk mengembangkan langkah-langkah, seperti melaksanakan program peningkatan kapasitas, untuk mendukung dan meningkatkan pertumbuhan profesional staf pengajar. Topik “guru” berkaitan dengan strategi untuk meningkatkan efektivitas pendidik. SMAN 7 Sarolangun dilengkapi dengan fakultas yang terdiri dari 48 orang instruktur. Staf pengajar pada lembaga pendidikan ini terdiri dari 36 orang yang memiliki sertifikasi resmi, 13 orang yang memegang jabatan pengajar kehormatan, dan 35 orang yang kini menjabat sebagai anggota aktif.

Salah satu permasalahan yang terlihat pada kinerja guru di SMAN 7 Sarolangun adalah kurangnya pemahaman mengenai perumusan dan pelaksanaan RPP. Akibatnya, guru-guru ini sering kali menggunakan rencana pembelajaran yang dibuat oleh orang lain selama proses belajar mengajar. Selain itu, sebagian guru mengabaikan pemanfaatan referensi ketika melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah harus mengembangkan rencana komprehensif untuk mengatasi tantangan-tantangan yang disebutkan di atas secara efektif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, dimana peneliti mengambil posisi penting dalam pengumpulan data, yang biasa disebut sebagai agen utama yang bertanggung jawab atas pengambilan dan kompilasi data. Penelitian kualitatif mengacu pada upaya sistematis seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang berasal dari lingkungan alam. Upaya seorang peneliti mengumpulkan data berdasarkan alam sekitar disebut dengan penelitian kualitatif. Temuan penelitian harus bertanggung jawab dan ilmiah karena dilakukan secara alami. Untuk menyajikan kebenaran atau fakta tentang suatu lokasi, tindakan, proses, dan orang-orang seperti yang dirasakan oleh mereka yang bekerja di sana, metodologi penelitian ini digunakan. Peneliti melakukan penelitiannya di SMA N 7 Sarolangun, sebuah

sekolah di Kabupaten Sarolangun. Kepala SMA N 7 Sarolangun diwawancarai untuk pengumpulan data penelitian ini atau mencari sumber data, dan disertakan catatan atau dokumen yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu, peneliti mengumpulkan data melalui pendekatan observasi. tempat peneliti untuk mengamati kondisi dan lingkungan sekitar di sekolah.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Pembelajaran

Kecakapan guru dalam menguasai materi didaktik menjadi salah satu faktor dalam tahap perencanaan pembelajaran. Cara atau prosedur yang digunakan guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran, yaitu pembuatan program dan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (LIP), merupakan indikasi kompetensi pengajar. RPP, penjabaran program yang lebih menyeluruh dan tepat, merupakan sebutan umum untuk program pembelajaran jangka pendek.

RPP digunakan sebagai tolak ukur pembelajaran di kelas dan juga berguna ketika ada akreditasi, oleh karena itu hendaknya instruktur membuat perangkat desain pembelajaran seefektif mungkin. Akibatnya, kepala sekolah meminta agar setiap instruktur membuat rencana pembelajarannya sendiri untuk membantu mengatur kelas.

Peneliti telah menyimpulkan bahwa kepala SMA Negeri 7 Sarolangun telah menerapkan tiga strategi untuk meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran. Strategi-strategi tersebut antara lain memberikan bimbingan dan umpan balik kepada guru untuk membantu mereka menyempurnakan rencana pembelajaran, meningkatkan partisipasi aktif guru dalam kegiatan MGMP, dan mendorong staf pengajar untuk terlibat dalam program pelatihan (diklat). Di SMA Negeri 7 Sarolangun, kepala sekolah menerapkan banyak pendekatan untuk meningkatkan kesiapan pembelajaran:

1. Pembinaan Kinerja Guru

Imron (1993) dalam bukunya "Pengembangan Guru di Indonesia" menyatakan bahwa pengembangan guru secara terminologis dapat dipahami sebagai sejumlah inisiatif dukungan yang diberikan kepada guru, khususnya dukungan dalam bentuk layanan profesional oleh administrator sekolah, pemilik sekolah, dan pengawas. selain layanan pembinaan untuk meningkatkan prosedur dan hasil pembelajaran. Mulyasa (2011) mengartikan pembinaan kinerja guru sebagai upaya yang dilakukan sekolah untuk membina dan mempertinggi tenaga pengajar guna meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja. Ada beberapa cara untuk melakukan kegiatan pembinaan terhadap guru, antara lain dengan bantuan pengurus sekolah, pembina, ketua yayasan, pengawas, dan pihak lain yang akan memberikan pembinaan.

Kepala sekolah menggunakan strategi ini untuk meningkatkan kinerja guru selama perencanaan pembelajaran sehingga guru dapat menghasilkan rencana pembelajaran yang berhasil. Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun melakukan pengembangan kinerja guru dengan mereview RPP masing-masing guru yang telah dibuat per mata pelajaran. Setelah dilakukan perbaikan terkait peninjauan, dikumpulkan kembali untuk ditandatangani kepala sekolah. Kepala sekolah juga menanyakan tantangan yang dihadapi guru saat membuat rencana pembelajaran, yang kemudian akan dibahas pada sesi solusinya.

2. Diklat

Proses koordinasi belajar mengajar dalam rangka peningkatan keterampilan digambarkan sebagai pendidikan dan pelatihan pada pasal 1 ayat. (1) PP No. 101 Tahun 2000

tentang pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang berkaitan dengan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru dan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, atau mengubah sikap seseorang. Biasanya, sekolah diundang untuk mengambil bagian dalam sesi pelatihan yang diadakan oleh organisasi luar, seperti badan pemerintah. Tentu saja kepala sekolah akan memberikan izin kepada guru untuk mengikuti pelatihan jika sesuai dengan kebutuhannya dan mempunyai kesempatan sesuai jadwalnya. Manajemen guru dan staf merupakan salah satu kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik-baiknya, sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007.

Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun menggunakan strategi ini untuk memanfaatkan tenaga pengajar yang ada dengan lebih baik dengan meningkatkan kemampuan guru dan melibatkan mereka dalam pelatihan. Pelatihan dilakukan ketika ada pihak seperti pemerintah atau lembaga tertentu yang membidangnya. Tentu saja ada juga pembahasan mengenai kinerja guru, termasuk bagaimana guru membuat RPP atau yang sering disebut dengan RPP. Guru yang mengikuti program ini tentunya akan lebih memahami bagaimana membuat RPP yang efektif sehingga siswa dapat mencapai tujuan pembelajarannya.

Pelaksanaan pembelajaran

Sarana utama penyelenggaraan pendidikan adalah melalui kegiatan pembelajaran di kelas, yang ditonjolkan pada kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan alat peraga, dan penerapan metodologi pembelajaran. Semua pekerjaan tersebut berada dalam lingkup tugas dan kewajiban guru, dan keberhasilan penyelesaiannya bergantung pada kemampuan guru. Berdasarkan temuan wawancara, observasi, dan studi dokumenter, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kepala SMA Negeri 7 Sarolangun dapat meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan lima strategi berbeda, termasuk pemantauan /pengawasan pengelolaan kelas, memfasilitasi alat bantu dan fasilitas pembelajaran, memberikan kesempatan kepada guru untuk memilih sendiri strategi pengajarannya, memberikan motivasi dengan imbalan, dan memberikan motivasi. Di SMA Negeri 7 Sarolangun, administrator sekolah juga menerapkan teknik berikut untuk meningkatkan implementasi pengajaran guru:

1. Pengawasan Pertama

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mengawasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan (Mulyasa, 2004). Tujuan supervisi yang merupakan kegiatan pembinaan adalah untuk membantu guru dan personel sekolah lainnya dalam melaksanakan tugasnya dengan sukses. Menciptakan dan memelihara lingkungan belajar terbaik di kelas, serta mengembangkannya ketika terjadi gangguan pada proses belajar mengajar, merupakan aspek-aspek pengelolaan kelas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa supervisi pengelolaan kelas adalah kegiatan pengawasan yang membantu guru mengembangkan dan memelihara lingkungan belajar yang kondusif sehingga memungkinkan terjadinya pembelajaran yang berhasil dan efisien. Supervisi/supervisi pengelolaan kelas merupakan cara yang dilakukan kepala SMA Negeri 7 Sarolangun untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan pembelajaran. Jika pengajaran masih dilakukan secara tatap muka, kepala sekolah akan memeriksa kelas atau mengawasi melalui CCTV yang dikontrol dari kantornya dan juga disinkronkan dengan ponsel pintarnya. Dinas kabupaten sebenarnya sudah terhubung dengan koneksi CCTV tersebut, sehingga selain kepala sekolah, dinas pendidikan juga ikut terlibat dalam supervisi dan monitoring pengelolaan kelas di SMA Negeri 7 Sarolangun.

2. Sarana memfasilitasi

Mulyasa (2004) berpendapat bahwa “sarana pembelajaran adalah peralatan dan perlengkapan yang langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar”. Guru akan memperoleh manfaat yang besar dari sumber belajar dalam memfasilitasi pengajaran yang efektif. Guru harus kreatif dalam memanfaatkan media pembelajaran karena akan memudahkan siswa menyerap informasi mata pelajaran. Pendekatan yang dilakukan Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun dalam meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah dengan memfasilitasi fasilitas media sekaligus mendorong instruktur untuk memanfaatkan fasilitas tersebut. Di SMA Negeri 7 Sarolangun juga tersedia sumber media pembelajaran berupa LCD atau alat praktik untuk pembelajaran luring dan sejumlah aplikasi untuk pembelajaran daring, antara lain grup WhatsApp, Google Classroom, dan Zoom Meeting. Selain memberikan sumber media pembelajaran, Kepala Sekolah SMA Negeri 7 Sarolangun juga memberikan bimbingan kepada guru tentang cara menggunakan lingkungan belajar, khususnya yang berbasis IT, dengan harapan guru dapat menggunakan lingkungan belajar berbasis teknologi dalam segala konteks.

3. Ikut serta dalam keluasan

Sebuah metode, menurut Dwi Siswoyo dkk. (2007), merupakan metode yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Strategi mengajar merupakan salah satu cara guru membina hubungan dengan siswanya selama berada di kelas, menurut B. Suryosubroto (Suryosubroto, 2004). Untuk menciptakan proses belajar mengajar, pendekatan pengajaran berfungsi sebagai alat. Jadi, agar dapat menghasilkan proses belajar mengajar yang baik, guru harus mampu memilih metode yang tepat. Dengan begitu, diharapkan kebutuhan anak akan terpenuhi dan tidak bosan.

Memberikan kebebasan kepada guru untuk memilih metode pembelajaran yang disukainya merupakan taktik yang dilakukan SMA Negeri 7 Sarolangun untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Teknik pembelajarannya disesuaikan dengan materi pelajaran yang diajarkan sehingga guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan lebih leluasa. Selain itu, guru juga dapat melatih kreativitasnya dalam memilih teknik pembelajaran sehingga siswa tidak mudah bosan dengan materi yang diajarkan di kelas.

4. Pemberian motivasi

“Kepala sekolah sebagai motivator harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pengajar,” (Sobri, 2009). Sanjaya, W (2006) merujuk pada definisi motivasi menurut Hilgard sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu.” Berdasarkan sudut pandang ini, jelas bahwa sekolah harus menjunjung tinggi motivasi. Apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi, maka guru akan bekerja keras agar dapat menunjukkan kinerja dan orisinalitasnya dalam melaksanakan tugasnya. Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun menggunakan strategi peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang memotivasi dengan cara terus menerus mendorong guru untuk meningkatkan kinerja dan kreativitasnya sebagai tenaga pengajar, yang dikomunikasikan pada saat rapat, pada saat santai, atau pada saat sedang mengobrol. - mengobrol. Selain itu, grup WhatsApp kepala sekolah menawarkan dorongan secara gratis, yang mendorong instruktur untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran dengan sukses.

5. Pemberian penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meminimalkan perilaku kurang produktif, (Mulyasa., 2011). Tim pengajar terinspirasi untuk

mencapai tingkat keunggulan dan produktivitas yang lebih tinggi berkat penghargaan ini. Kinerja guru akan didorong oleh kepala sekolah yang sadar akan kebutuhannya. Hal ini dapat dicapai melalui pembiayaan, piagam, promosi, dan harus disesuaikan dengan dedikasi unggul yang ditunjukkan kepada institusi. Sesuai aturan, “UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau mempunyai tugas khusus berhak menerima penghargaan.” Untuk mendorong guru agar bekerja lebih efektif dan positif, penghargaan sangatlah penting.

Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun juga memberikan penghargaan kepada guru yang berkinerja baik atau menunjukkan dedikasinya kepada sekolah sebagai upaya meningkatkan efektivitasnya dalam melaksanakan pembelajaran. Hadiahnya bukanlah hal yang nyata; sebaliknya, pesan tersebut berbentuk plakat, cerita, ucapan terima kasih secara lisan, atau bahkan promosi ke posisi manajerial. Apabila guru diberi imbalan yang layak maka kinerjanya diprediksi akan semakin meningkat karena guru akan merasa usahanya dihargai dan timbul semangat baru yang keduanya akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri.

Evaluasi

Suharsimi Arikunto (2003) mendefinisikan evaluasi sebagai rangkaian tindakan atau kegiatan yang dirancang untuk mengukur derajat kinerja suatu program. Untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran serta proses pembelajaran yang telah dicapai dilakukan melalui kegiatan atau metode penilaian pembelajaran. Pencapaian tujuan pembelajaran dapat dimaksimalkan dengan memantau hasil belajar siswa dan mengendalikan keakuratan suatu teknik pengajaran melalui penggunaan penilaian. Seorang guru harus mampu memilih pendekatan dan metodologi penilaian, membuat instrumen penilaian, dan menggunakan data penilaian pada saat ini.

Strategi Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun dalam melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran adalah dengan menyediakan fasilitas yang dapat menampung kegiatan tersebut. Peralatan seperti format penilaian yang disesuaikan dengan referensi penilaian, kertas, printer, dan instrumen penilaian lainnya tentunya diperlukan dalam penilaian pembelajaran. Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun melengkapi peralatan yang diperlukan untuk menjamin kelancaran proses penilaian dan evaluasi. Prinsip tersebut tidak hanya mendukung evaluasi pembelajaran tetapi juga melakukan kontrol dengan terus mengawasi instruktur dan mengingatkan mereka akan penilaian pembelajaran siswa, yang biasanya dibahas dalam sesi pembekalan setelah upacara. Agar kepala sekolah mengetahui kegiatan penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh guru sendiri, maka guru harus membuat laporan evaluasi untuk diberikan kepada kepala sekolah.

Kesimpulan

Strategi kepala sekolah merupakan seperangkat rencana jangka panjang dan jangka pendek yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan keterampilan dan sumber daya yang ada yang dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah guna meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Sarolangun, menurut temuan penelitian dan diskusi tentang topik tersebut. Ketiga bidang tersebut adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kepala SMA Negeri 7 Sarolangun melakukan beberapa inisiatif, antara lain: (1) perencanaan pembelajaran, yang meliputi peningkatan kinerja guru melalui pembinaan kinerja guru dalam kegiatan pelatihan (diklat). (2) Dalam rangka melaksanakan pembelajaran digunakan beberapa strategi seperti memberikan semangat dan penghargaan kepada siswa, memfasilitasi fasilitas media pembelajaran, dan memberikan kesempatan kepada

guru untuk memilih sendiri strategi pengajarannya. (3) Evaluasi, dalam penilaian pembelajaran, maksudnya adalah untuk menyediakan ruang bagi kegiatan tersebut dan mengawasi atau mengingatkan guru untuk melaksanakannya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Br. Ginting, I. A. (2018). *Manajemen Strategi terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Negeri 5 Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 81–114.
- Cravens, D. W. (2007). *Pemasaran Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Imron, A. (1993). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The strategy of SD Pusri in improving educational quality. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 113–121.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional menyukseskan MBS*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuchiya, N. (2007). Pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-kinerjamengajar-guru-terhadap-prestasi-belajar-siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(7), 1–4.
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2006). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siswoyo, H. D. (2007). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sobri. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multipressindo.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.