

Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Guru Melalui Peran Pembinaan Kepala Sekolah di SDN 3 Sekat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas

Netty Sormin
SDN 3 Selat Tengah

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah, strategi kepala sekolah dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan empat orang guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dilaksanakan dengan menyesuaikan kondisi maupun keadaan guru agar prestasi kerja dapat tercapai, strategi yang dilaksanakan kepala sekolah dengan memberikan motivasi, pengembangan kreatifitas, mempercepat karir guru dan meningkatkan kesejahteraan guru yang belum terlaksana dengan maksimal karena dipengaruhi oleh pendapatan sekolah yang masih minim, faktor ekonomi sosial dan budaya. Faktor penghambat prestasi kerja guru: kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru. Faktor pendukung prestasi kerja guru: kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik dan guru biasa saja, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Pembinaan Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang. Hal tersebut menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Realisasi otonomi dalam dunia pendidikan diberikan pada tingkat sekolah dengan angapan bahwa sekolah sebagai lembaga tempat menyelenggarakan pendidikan, pendidikan merupakan sebuah sistem yang memiliki perangkat dan unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang berhubungan langsung dengan pihak yang berkepentingan *stakeholder* sehingga sekolah lebih mengetahui kekurangan, kelemahan peluang maupun ancaman yang dihadapinya. Oleh karena itu keberadaan seorang pemimpin dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi pendidikan sangat dibutuhkan untuk membawa kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran.

Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab apakah guru dan staf sekolah dapat bekerja secara optimal. Kultur sekolah dan kultur pembelajaran juga dibangun oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan komunitasnya yaitu mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung aktifitas yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks. Tugas pokok tersebut antara lain merumuskan tujuan dan sasaran sekolah, mengevaluasi kinerja guru dan staf sekolah, menata dan menyediakan berbagai sumber organisasi sekolah, membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik antar anggota komunitas sekolah, menjalin hubungan dengan masyarakat, membuat perencanaan bersama seluruh personel sekolah dan melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasional sekolah.

Guru sebagai tenaga pelaksana pembelajaran di sekolah harus memiliki kemampuan profesional. Oleh sebab itu pembinaan kinerja guru secara terus menerus mutlak diperlukan, salah satu sarana utama untuk meningkatkan kemampuan profesional guru adalah melalui supervisi pendidikan. Kegiatan supervisi pendidikan merupakan bagian integral dari kegiatan manajemen pendidikan di sekolah. Supervisi diferensial akan memungkinkan supervisor memfokuskan pada usaha sadar secara tepat sesuai dengan kebutuhan guru dan guru dapat mengembangkan diri secara maksimal melalui teknik yang bervariasi ada tiga metode pengembangan pembinaan guru yaitu: pengembangan intensif (*intensive development*), pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan pengembangan diri sendiri, (*self directed development*). Supervisi intensif merupakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor yang lebih tinggi, baik kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas atau guru senior dan dilakukan secara kontinyu dan sistematis. Tujuannya lebih difokuskan pada pertumbuhan guru bukan evaluasi guru. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja guru. Dalam penilaian itu seorang kepala sekolah dapat meletakkan perannya guna perbaikan pembinaan dan kemampuan pengembangan guru, hal ini menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam peranan kepala sekolah, yaitu: (a) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (guru) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswanya. Di sisi lain, kepala sekolah juga sebagai pejabat formal, manager, pemimpin, pendidik dan seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf. Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap prestasi kerja guru SDN 3 Selat Tengah, bahwasanya peneliti menemukan masih belum terlihat adanya guru yang berprestasi, guru teladan, kurangnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar atau pendidik sehingga belum adanya diperoleh guru yang berprestasi. Hal tersebut kemungkinan juga dipengaruhi oleh kurangnya segi pengawasan, pengelolaan kerja kepala sekolah kurang maksimal dalam menjalankan perannya, masih kurangnya pelaksanaan pengawasan terhadap kerja guru, pembagian tugas guru, dan pengembangan kualitas kerja guru. Dari segi pembelajaran juga masih terdapat guru yang belum maksimal dalam bekerja, berinteraksi, komunikasi dan metode yang digunakan dalam pembelajaran juga belum maksimal seperti apa yang diharapkan.

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan penulis pakai di dalam pengumpulan data adalah jenis penelitian kualitatif atau kajian kualitatif karena penelitian ini menekankan pada bagaimana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah. Yang tujuannya bermaksud untuk memahami, mengungkapkan, menjelaskan dengan rinci bagaimana fenomena yang ada di lapangan. Bentuk penelitian dalam penelitian tindakan ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah "suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut." Pembahasan dalam penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu: "metode yang meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 3 Selat Tengah yang beralamat di Jl. Garuda Gang I Kel. Selat Barat Kec. Selat Kab. Kapuas. Adapun mengenai waktu penelitian, peneliti berencana meneliti pada semester genap Tahun Pelajaran 2017/2018.

Subjek penelitian adalah segala sesuatu yang berwujud seperti benda, individu, atau organisme yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian, yang biasanya disebut *responden* atau informasi sebagai objek dari suatu penelitian. Subyek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah *pertama*, kepala sekolah SDN 3 Selat Tengah (sebagai peneliti). *Kedua*, guru SDN 3 Selat Tengah. Penentuan kepala sekolah SDN 3 Selat Tengah sebagai responden mengingat kepala sekolah yang bertanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan yang berkaitan dengan sekolah, penentuan guru SDN 3 Selat Tengah sebagai responden mengingat guru SDN 3 Selat Tengah mengetahui kegiatan pembinaan prestasi kerja terhadap pembinaan prestasi guru dan pemilihan guru itu berdasarkan masa kerja dan kinerja terbaik. Pemilihan subjek peneliti melalui teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

sumber data dengan pertimbangan tertentu, diantaranya dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau sebagai tokoh sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Teknik pengumpulan data

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah “memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.” Observasi dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah tentang peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah. Observasi akan dilakukan oleh kepala SDN 3 Selat Tengah sendiri.

2. Wawancara

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.” Wawancara dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah tentang peranan kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah. Wawancara akan dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru SDN 3 Selat Tengah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan sejumlah informasi tertulis mengenai data pribadi, pendidikan guru, dan arsip penting lainnya yang mendukung penelitian ini.

Teknik analisis data

Analisis data pada penelitian ini, menggunakan analisis data Huberman. Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Analisis data kualitatif huberman terdapat tiga tahap: Tahap reduksi data, Tahap penyajian data, Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan siswa

Tabel 1. Keadaan siswa SDN 3 Selat Tengah tahun ajaran 2017-2018

No	Kelas	Jenis		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	I	10	6	16
2.	II	3	8	11
3.	III	7	5	12
4.	IV	3	5	8
5.	V	3	5	8
6.	VI	7	2	9
	Jumlah	33	31	64

Keadaan Kepala Sekolah, Pegawai, dan Guru

Untuk kelancaran proses pendidikan yang dilakukan di sekolah, maka SDN 3 Selat Tengah juga diperkuat oleh beberapa orang guru berjumlah 10 orang dan 1 orang membantu tenaga administrasi (operator sekolah), menurut pengamatan penulis telah dilaksanakan dengan baik.

Untuk mengetahui keadaan guru SDN 3 Selat Tengah tahun pelajaran 2017-2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Jumlah tenaga pengajar SDN 3 Selat Tengah tahun pelajaran 2017-2018

No	Nama guru / Pegawai	Jabatan Guru	Gol Ruang	Mata plj yang Diasuh
1.	Netty Sormin, S.Pd	Kepala Sekolah	IV/b	Guru Kelas
2.	Sliwati, S.Pd	Guru	IV/b	Guru Kelas
3.	Hj. Mahbubah, S.Pd.I	Guru	IV/b	Guru Kelas
4.	Sias, A.Ma.Pd	Guru	IV/a	PJOK
5.	Sri Patmawaty, S.Pd.SD	Guru	IV/b	Guru Kelas
6.	Sudarwati, S.Pd.SD	Guru	IV/b	Guru Kelas
7.	Sunarty, S.Pd.SD	Guru	IV/b	Guru Kelas
8.	Supriadi, A.Ma	Guru	IV/a	Guru PAI
9.	Syaripah, S.Pd	Guru	IV/b	Guru Kelas
10	Suriyani	Penjaga	II/b	-
11	Milam Sari, S.Pd	Guru	-	Bahasa Inggris

Sarana dan prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar di SDN 3 Selat Tengah itu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Sarana dan prasarana SDN 3 Selat Tengah tahun pelajaran 2017-2018

No	Jenis sarana	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang KS/Guru	1	Baik
2.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
3.	Ruang Kelas	6	Baik
4.	Kamar Mandi/WC	2	Baik
5.	Lapangan Olah Raga	1	Baik

Sumber data : data statistik SDN 3 Selat Tengah tahun pelajaran 2017-2018

Penyajian hasil penelitian

Interpretasi data

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru dapat dilihat bahwa pembinaan prestasi kerja guru memberikan dampak positif bagi guru dalam mengembangkan potensi diri dan peningkatan mutu pendidikan. Yaitu kepala sekolah dengan menjalankan peran sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* yang kesemua perannan ini di laksanakan kepala sekolah dalam pengembangan kualitas kerja guru.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan guru dapat dilihat bahwa pembinaan prestasi kerja guru sangat bagus, sudah sesuai dengan target guru dan standar pembelajaran. Hasil penelitian, peneliti menemukan beberapa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah sudah adanya pembinaan prestasi kerja guru yang telah dilakukan selama ini salah satunya dapat meningkatkan prestasi guru.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan guru dapat dilihat bahwa faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru. Adapun faktor penghambat, *pertama*, kurangnya fasilitas media sarana dan prasarana sehingga turut memberi dampak terhadap hasil kerja guru yang tidak maksimal. *Kedua*, guru kurang mengikuti kegiatan pembinaan kerja yang direncanakan oleh kepala sekolah. *Ketiga*, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru sehingga menghambat prestasi kerja guru. Sedangkan faktor pendukung, *pertama*, sebagian guru aktif dalam kegiatan pembinaan program kerja guru sehingga meningkatkan prestasi kerja bagi guru yang lain. *Kedua*, kepala sekolah sangat mendukung dan memberi motivasi pembinaan kerja guru yang direncanakan oleh kepala sekolah maupun pemerintah. *Ketiga*, guru aktif dalam menjalankan tugas sebagai pendidik demi mencerdaskan generasi bangsa, jadi yang menjadikan faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru tergantung kepada guru yang memahami kerja yang dijalankan, komunikasi iklim kerja yang kondusif bagi guru.

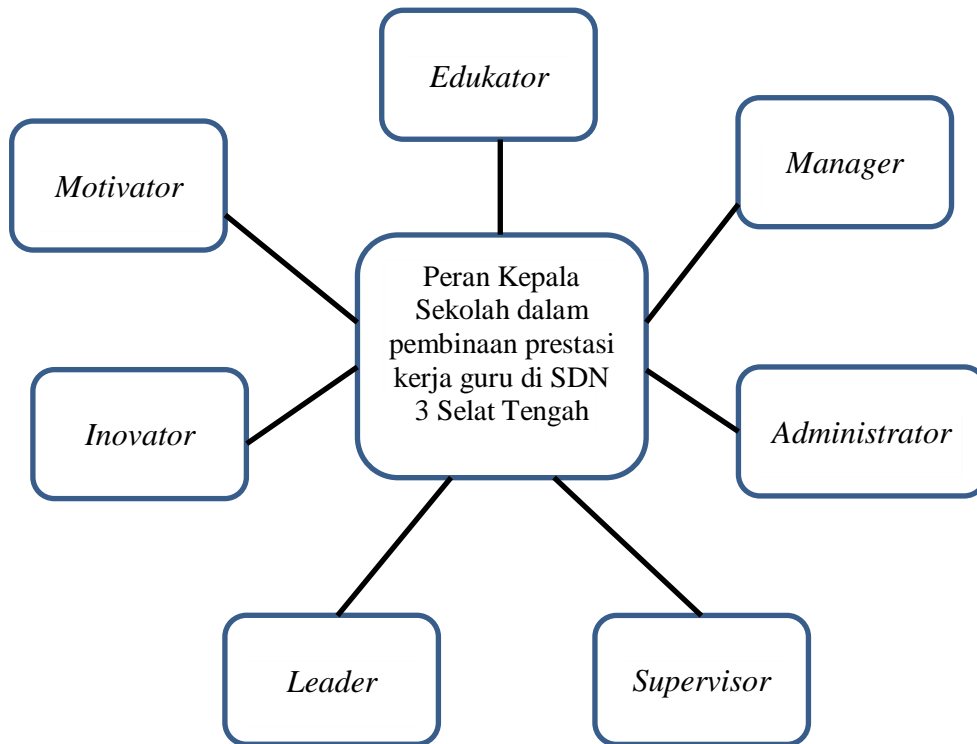
Pembahasan

1. Peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah

Dari hasil penelitian di SDN 3 Selat Tengah menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan peran aktif dalam mengelola kerja guru dengan menggunakan perananan yaitu, sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Setiap peran yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut tergantung dengan kondisi situasi kerja guru. Dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru, setiap guru diberikan materi dan pelatihan mana yang lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk diterapkan dalam proses pembelajaran karena tidak semua guru memahami materi yang akan disampaikan dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru. Oleh karenanya peran kepala sekolah sangat menentukan ketercapaian kerja guru secara maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu: kepala sekolah sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*, walaupun belum maksimal berjalan dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan perencanaan diawal program kerja guru namun kepala sekolah terus berupaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kualitas guru. Pelaksanaan dan pengembangan tujuh peran ini disesuaikan dengan kondisi guru, usia guru maupun suasana kerja guru, semua peranan yang ada di dalam pembinaan prestasi kerja guru tersebut juga sudah diterapkan oleh kepala sekolah, walaupun tidak sepenuhnya berjalan efektif dan efisien.

Skema 1. peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah



Keterangan:

Setiap pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru harus meliputi proses penyelenggaraan dalam membentuk suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

- A. Kepala sekolah sebagai *educator*, merupakan penggerak seluruh kegiatan yang ada di lembaga pendidikan, kepala sekolah mengarahkan setiap kerja guru.
- B. Kepala sekolah sebagai *manager*, ialah memberikan kesempatan kepada untuk mengembangkan kompetensi kerja dengan mengikuti pelatihan, seminar, work shop dll.
- C. Kepala sekolah sebagai *administrator*, ialah suatu proses merencanakan, mempersiapkan segala sumber alokasi dana sekolah.
- D. Kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah suatu proses sistematis dalam menentukan atau membuat keputusan terhadap sejauh mana program tercapai sehingga dapat memuaskan kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, dengan harapan tercapainya prestasi yang bagus bagi guru.
- E. Kepala sekolah sebagai *leader*, ialah memiliki beberapa gaya yang dapat digunakan tergantung kondisi, memberikan wewenang kepada para bawahan yang tujuannya untuk mencapai suatu tujuan dalam mencapai prestasi kerja.
- F. Kepala sekolah sebagai *inovator*, ialah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitas, ide maupun gagasan yang membangun sehingga menciptakan suatu yang baru.
- G. Kepala sekolah sebagai *motivator*, memberikan dorongan maupun arahan kepada setiap guru, setiap guru mengalami peningkatan semangat bekerja ketika suatu kegiatan dalam kelas maupun di luar kelas dapat terpenuhi dan membuat guru nyaman.

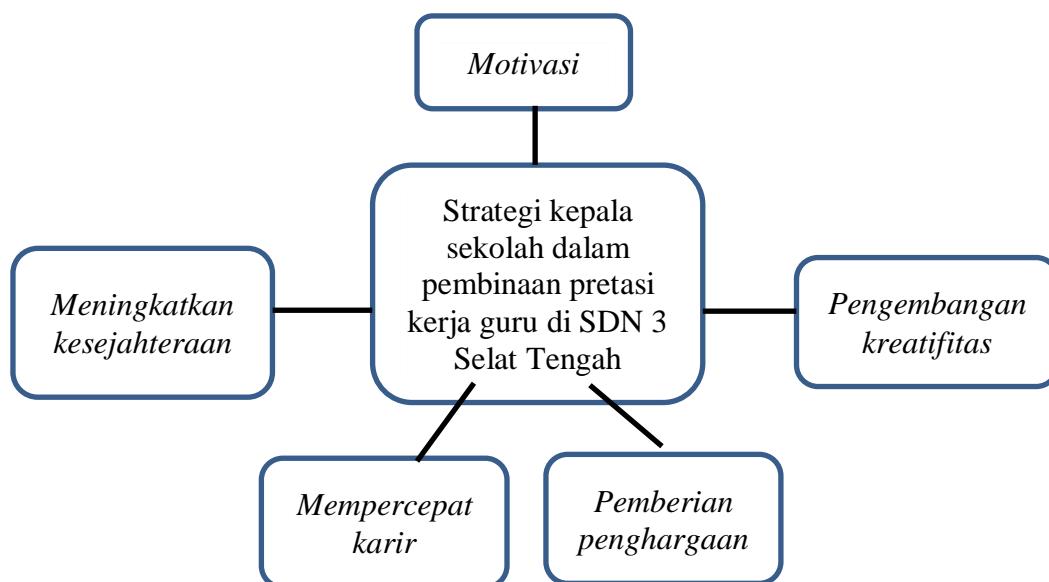
2. Strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah

Dari hasil penelitian di SDN 3 Selat Tengah menunjukkan bahwa dengan adanya berbagai macam strategi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru

dapat meningkatkan pengalaman guru dalam bekerja dan proses belajar mengajar, ada beberapa langkah yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk pencapaian prestasi kerja guru diantaranya: aktif memberikan motivasi terhadap guru, pengembangan kreatifitas guru, memberikan penghargaan/*reward*, mempercepat karir guru, meningkatkan kesejahteraan guru. Langkah di atas menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi yang diharapkan, kepala sekolah memang dituntut aktif untuk melaksanakan berbagai kemampuan atau strategi. Disisi lain dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan melaksanakan pembinaan terhadap guru, memberikan dampak positif terhadap keberhasilan kepala sekolah itu sendiri maupun guru, kepala sekolah dapat memecahkan segala masalah yang dihadapi guru kemudian dengan arahan, bimbingan dan motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dapat menghasilkan kerja yang maksimal sehingga dapat mencapai prestasi kerja dan mencapai tujuan sekolah. Dari lima langkah pembinaan prestasi kerja guru tidak seluruhnya terlaksana dengan baik, kepala sekolah tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kesejahteraan guru, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor: pendapatan sekolah yang masih kecil (tidak adanya program usaha pendapatan sekolah), status sosial, ekonomi dan kehidupan masyarakat. Walaupun tidak semua berjalan dengan baik adanya kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dan guru namun untuk meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah selalu membuat perencanaan yang maksimal walaupun tidak sepenuhnya berjalan seperti apa yang diharapkan.

Dari penjelasan di atas menyatakan bahwa prestasi guru lebih meningkatkan apabila kepala sekolah telah memberikan berbagai strategi yang dia miliki sehingga meningkatkan prestasi dari sebelum tidak ada kini telah ada, sedangkan dari kepala sekolah hanya mengarahkan dan memberikan motivasi belajar, disiplin, memberikan penghargaan terhadap guru yang memang pantas menerimanya, mempercepat karir guru, meningkatkan kesejahteraan guru meningkatkan dan mengerti keinginan maupun kebutuhan guru baik dalam bekerja maupun dalam pembelajaran sehingga muncul tekad dari dalam diri guru untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lebih giat dalam bekerja.

Skema 2. strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah



Keterangan :

Setiap guru memiliki langkah untuk mencapai prestasi yang beragam, prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa *item*, di antaranya:

- A. Motivasi, setiap guru mengalami peningkatan semangat bekerja ketika suatu kegiatan dalam kelas maupun di luar kelas dapat terpenuhi dan membuat guru nyaman.
- B. Pengembangan kreatifitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas sebagai guru tidak hanya

mendidik namun juga menjadi teladan dan contoh dengan pemikiran dan aksi kreatifitasnya.

- C. Memberikan *reward*, adalah penghargaan yang diberikan kepada guru yang memang pantas untuk menerimanya, sesuai dengan hasil kerja yang telah di laksanakan.
- D. Mempercepat karir, guru yang memiliki kemampuan menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target sesuai dengan tujuan pendidikan.
- E. Meningkatkan kesejahteraan, guru yang memiliki kinerja terbaik akan mendapatkan penghargaan sesuai dengan hasil kerja yang telah di laksanakan diberikan selayaknya di berikan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

Guru SDN 3 Selat Tengah memiliki prestasi kerja yang tinggi yaitu dengan memiliki kompetensi, semangat belajar, aktif dalam proses pembelajaran, sering berdiskusi dengan teman sejawat maupun kepala sekolah mengenai pembelajaran, dan sering mendapatkan penghargaan baik dalam sekolah maupun luar sekolah.

Namun masih terdapat beberapa langkah yang tidak sepenuhnya dapat dijalankan dengan baik oleh kepala sekolah yaitu bagi guru yang berprestasi diberikan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya hal ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan pendapatan sekolah yang masih minim sehingga tidak tercapainya tingkat kesejahteraan guru secara maksimal.

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah

Adapun faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, *pertama*, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik juga terhadap guru yang biasa saja. *Kedua*, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah. *Ketiga*, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

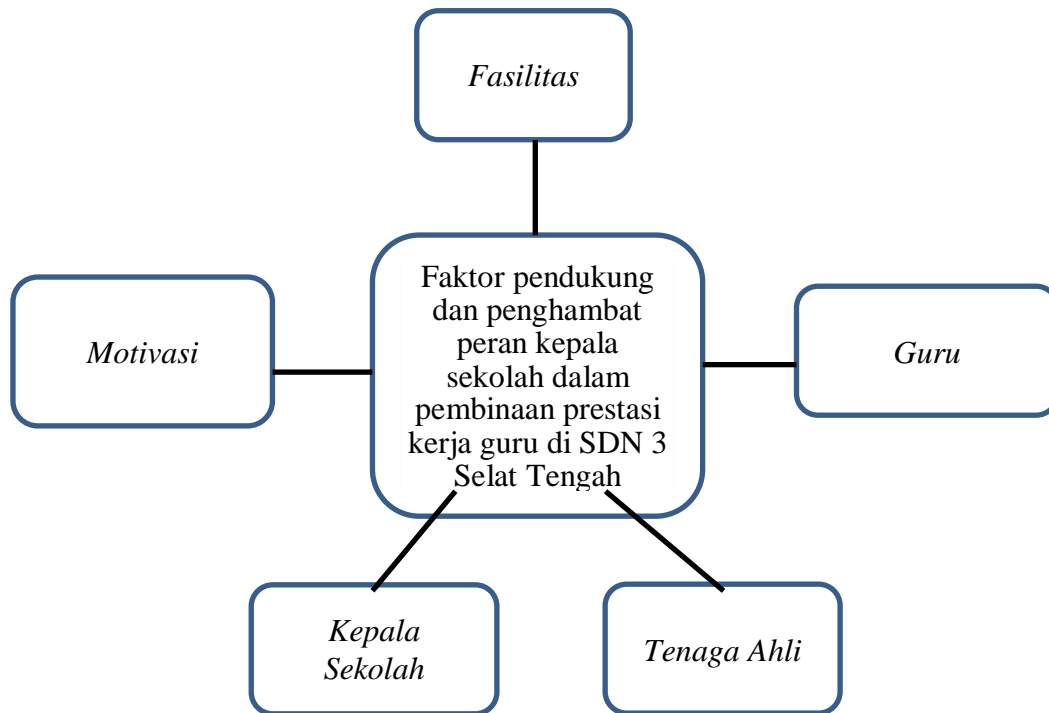
Pembinaan prestasi kerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor motivasi dan kondisi psikologis guru. Faktor eksternal antara lain adalah kendala alokasi waktu, media pembelajaran, metode, dan sarana prasarana penunjang kemampuan guru dalam mengembangkan kerja. Adapun usaha untuk mengatasi hambatan adalah perlunya perencanaan yang matang, kegiatan berjalan maksimal, dan sarana prasarana mendukung, untuk mengatasi hambatan di SDN 3 Selat Tengah hendaknya melakukan koordinasi intensif dengan pihak sekolah terkait pemenuhan sarana prasarana penunjang. Faktor penghambat yang menjadi acuan di sekolah SDN 3 Selat Tengah itu terdapat kepada guru yang sebagian guru tidak melaksanakan kerja dengan baik, tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sehingga menjadi sebuah kendala di dalam pencapaian prestasi guru. Sebagian guru terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan disebabkan karena kurangnya usaha guru dalam memahami pentingnya pelatihan maupun seminar dalam proses pencapaian pembelajaran dan ketercapaian hasil kerja yang maksimal. Dari faktor pembelajaran yang terdapat di SDN 3 Selat Tengah meriah terdapat faktor internal yaitu motivasi adalah sesuatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Seseorang yang belajar dan bekerja dengan motivasi yang kuat akan melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dan sebaliknya motivasi yang lemah akan malas bahkan tidak mau mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Dari pengertian di atas mengarahkan bahwa motivasi kepala sekolah merupakan suatu arahan yang memberikan guru semakin giat dan mampu dalam menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru harus disesuaikan dengan kompetensi, minat, keinginan, dan kemampuan guru, maka guru yang memahami pembinaan prestasi kerja guru, rata-rata, mampu melaksanakan kerja berdasarkan kemampuannya sendiri yang tidak terlepas dari arahan maupun bimbingan kepala sekolah.

Di samping itu, dalam meningkatkan dan mengembangkan prestasi kerja guru di sekolah perlu adanya penilaian dan masukan dari kepala sekolah karena yang berkaitan dengan dunia pendidikan, sehingga proses pembinaan prestasi tetap berjalan seperti semestinya. Kegiatan

yang berkaitan dengan sekolah harus ada koordinasi dengan kepala sekolah baik dalam perencanaan, pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru di sekolah.

Skema 3. faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah



Keterangan:

Dalam membentuk faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dilihat dari beberapa *item*, diantaranya:

- A. Fasilitas, merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru
- B. Guru, merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang mantap bagi penunjang prestasi guru
- C. Tenaga ahli, merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan pembinaan prestasi kerja guru untuk meminimalisir kegagalan yang terjadi dalam bekerja.
- D. Kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah harus dapat merumuskan segala masalah yang terjadi di lingkungan sekolah.
- E. Motivasi, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja bagi guru.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis peneliti (sebagai kepala sekolah), guru di SDN 3 Selat Tengah lebih dominan menetapkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru yaitu dengan peran kepala sekolah sebagai yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*. Adapun masing-masing peranan tersebut dipakai oleh kepala sekolah sesuai dengan kondisi, sesuai dengan kemampuan guru dalam bekerja dan proses pembelajaran yang akan diterapkan sehingga tujuan belajar dapat tercapai dan guru mampu mencapai prestasi kerja. Dari hasil observasi dan analisis kepala sekolah serta kajian pustaka, kepala sekolah telah melaksanakan langkah-langkah pencapaian prestasi guru yaitu diantaranya: *pertama*, aktif memberikan motivasi terhadap guru. *Kedua*, pengembangan kreatifitas guru. *Ketiga*, memberikan penghargaan/*reward*. *Keempat*, mempercepat karir guru. *Kelima* meningkatkan kesejahteraan guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan budaya sekolah, maka dapat

dilihat bahwa strategi kepala sekolah sangat bagus, sudah sesuai dengan target guru dan standar penilaian kinerja guru walaupun tidak sepenuhnya berjalan sesuai target dan tujuan sekolah namun kepala sekolah berupaya melakukan perbaikan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti (kepala sekolah) dengan guru dapat dilihat bahwa faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah. Faktor penghambat: *pertama*, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga berdampak terhadap ketercapaian hasil kerja guru yang tidak maksimal. *Kedua*, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru terdapatnya guru yang tidak mau ikut pelatihan. *Ketiga*, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru sehingga menghambat prestasi kerja guru. Faktor pendukung prestasi kerja guru: *pertama*, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik juga terhadap guru yang biasa saja. *Kedua*, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah. *Ketiga*, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sekolah sebaiknya memberikan fasilitas kepada guru dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru. Demikian juga lebih mempertimbangkan kebutuhan guru dalam proses pembelajaran.
2. Guru sebaiknya meningkatkan, mengembangkan, dan lebih inovasi dalam bekerja dan meraih prestasi.
3. Kepala sekolah lebih tegas terhadap guru agar guru dapat memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab sebagai pendidik yang lebih tinggi agar pembelajaran dapat berjalan lebih maksimal dan prestasi lebih dapat ditingkatkan melalui pembinaan prestasi kerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Hamka. 2012. Karakter guru profesional melahirkan murid unggul menjawab tantangan masa depan, Jakarta: al-mawardi prima.
- Arikunto Suharsimi. 1993. Manajemen penelitian, Jakarta: rhineka cipta.
- Danim S udarwan. 2010. Inovasi pendidikan dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, Bandung: pustaka setia.
- Daryanto. 2011. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, Yogyakarta: gava media.
- Denkin Norman K. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif E disi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2007. Menjadi kepala sekolah profesional, Bandung: remaja rosdakarya.
- Hamalik Oemar. 1983. Metode belajar dan kesulitan belajar, Bandung: tarsito.
- Hery noer aly dan munzier. 2000. Watak pendidikan Islam, jakarta: fransiskaagung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1988. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, jakarta: perum balai pustaka.
- M. Nasir Budiman, dkk. 2004. Pedoman penulisan karya ilmiah, skripsi, tesis, dan disertasi, banda aceh: iain ar-raniry.
- Ma'mur Asmani Jamal. 2012. Tips menjadi kepala sekolah profesional, Jogjakarta: diva press.
- Nur Muhammad, Tonich Uda dan Rinto Alexandro. 2016. Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya, Jurnal Pendidikan IPS (JPIPS) Vol. 6 Nomor. 2, Desember 2016.
- Purwanto Ngalim. 2002. Administrasi dan supervisi pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain. 2002. Strategi belajar mengajar, jakarta: Rineka Cipta.
- Shulhan Muwahid. 2013. Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yogyakarta: teras.

- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d, Bandung: alfabeta.
- Usman Moh. Uzer. 2011. Menjadi guru profesional jakarta: rosdakarya. UU RI No. 20 th. (2003). Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan penjelasannya Bandung: citra umbara.