

# **UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU MELALUI PERAN PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH DI SDN 3 SELAT TENGAH KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS**

**Oleh:**

**NETTY SORMIN, S.Pd**  
**Guru SDN 3 SELAT TENGAH**

## **ABSTRAK**

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, Pembinaan Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah dalam organisasi sangat dibutuhkan dalam membawa pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan, fungsinya sebagai penanggung jawab sekolah. Pembinaan prestasi kerja guru merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Oleh karena itu peran kepala sekolah sangat penting untuk membantu guru agar lebih profesional dalam bekerja. Akan tetapi dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru 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.

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.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

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 anggapan 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.

Berdasarkan dari pemikiran di atas betapa pentingnya peran seseorang Kepala sekolah dalam keberhasilan suatu organisasi pendidikan, maka dengan itu Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Upaya Meningkatkan prestasi kerja guru melalui peran pembinaan kepala Sekolah di SDN 3 Selat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas**”.

## **B. Rumusan masalah**

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.
3. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.
2. Mengetahui strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.
3. Mengetahui hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah.

## **LANDASAN TEORITIS**

### **1. Definisi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sementara menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah**

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 pp 28 th. 1990 bahwa: kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

### **3. Tugas Kepala Sekolah dalam Bidang Supervisi**

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Supervisi adalah

usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar. Dimana kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar. Tugas ini antara lain :

- a. membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktifitas pengajaran dengan tujuan-tujuan.
- b. membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid.
- c. menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- d. memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar sejauhmana tujuan sekolah itu telah dicapai.

#### **4. Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru**

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Kepala sekolah yang berhasil apa bila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam mengerjakan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah mempunyai 7 peranan yaitu:

- a. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai *manajer*
- c. Kepala sekolah sebagai *administrator*
- d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*
- e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai *innovator*
- g. Kepala sekolah sebagai *motivator*

#### **5. Definisi guru.**

Guru adalah profesi dimana seseorang menanamkan nilai-nilai kebijakkan ke dalam jiwa manusia. Guru adalah sosok yang mulia seorang yang berdiri di depan, teladan tutur kata dan tingkah laku, yang dipundaknya melekat tugas sangat mulia menciptakan generasi yang paripurna. Guru adalah salah satu tiang utama bangsa dan negara. Guru juga yang menjadi ujung tombak dalam sebuah perubahan. Harapan akan munculnya sebuah generasi yang tangguh bagi sebuah bangsa atau negara dipercaya oleh masyarakat luas akan lahir dari sentuhan Tangan para guru.

Guru adalah sosok manusia yang senantiasa memberi contoh yang baik dalam segala aktifitas kehidupan anak didik baik di luar kelas maupun di dalam kelas, guna mencapai tujuan hidup yang lebih bermartabat. Guru adalah manusia yang rela menyumbangkan sebagian waktunya untuk berbagi ilmu kepada semua anak didiknya bahkan kepada seluruh lapisan masyarakat. Guru bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan tetap berusaha mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi apektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik demi kelangsungan sebuah pendidikan. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohani, agar mencapai tingkat kedewasaan serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi segala tugas dan kewajiban sabagai Mahluk hidup.

## **6. Definisi prestasi kerja guru**

Prestasi adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan pada murid setelah melakukan proses belajar mengajar. Prestasi adalah sebagai hasil usaha atau bukti bahwa usaha yang dicapai peserta didik dalam belajar di sekolah atau setelah peserta didik tersebut mengikuti kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru di sekolah secara aktif.

Sedangkan menurut Suryantoro yang dimaksud dengan prestasi adalah menunjukkan hasil pekerjaan atau buah cipta atau upaya dan usaha mencapai hasil dari tujuan yang diinginkan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

## **7. Tugas guru**

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian. Sebab orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. Oleh sebab itu guru adalah figur seorang pemimpin. Ia adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik.

Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Maka jika kita bicara tugas guru, sesungguhnya ia mempunyai tugas yang banyak, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Namun demikian juga dikelompokkan maka guru memiliki tiga jenis tugas yaitu: tugas guru dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, tugas dalam bidang kemasyarakatan.

## **8. Tangung jawab guru**

Tuntutan *professionalisme* terhadap anak didik, sudah pasti akan menambah tanggung jawab guru. Dengan menyadari besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya, hujan dan panas bukanlah menjadi penghalang bagi guru untuk selalu hadir di tengah-tengah anak didiknya.

Bagi guru atau pendidik tugas dan kewajiban seperti yang telah disebutkan sebelumnya merupakan amanah yang harus diterima guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru, amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab guru adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, penuh keikhlasan dan mengharapkan ridha dari tuhan YME.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Rancangan Penelitian**

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.

## **B. Lokasi penelitian**

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.

## **C. Subyek penelitian**

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.

## **D. Instrumen penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, karena peneliti langsung di lapangan yang menjadi objek penelitian untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan penelitian. Kehadiran peneliti ini sangat penting karena penelitian ini tidak dapat diwakilkan oleh pihak manapun peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apabila terjadi sesuatu yang mengakibatkan peneliti tidak dapat hadir, maka peneliti ini akan ditunda untuk sementara waktu sampai peneliti dapat hadir kembali. Peneliti tidak dapat memungkiri akan kekurangan yang peneliti miliki, maka agar terlaksananya proses penelitian ini, maka penelitian juga akan mengajar seseorang rekan (guru) peneliti yang ikut membantu peneliti dalam terlaksananya proses penelitian ini.

## **E. 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.

## **F. 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:

1. Tahap reduksi data
2. Tahap penyajian data
3. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi,

## HASIL PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Penelitian

#### 1. 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
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>64</b>

#### 2. 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

### 3. 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

## B. Penyajian hasil penelitian

### 1. 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.

## C. Pembahasan hasil penelitian

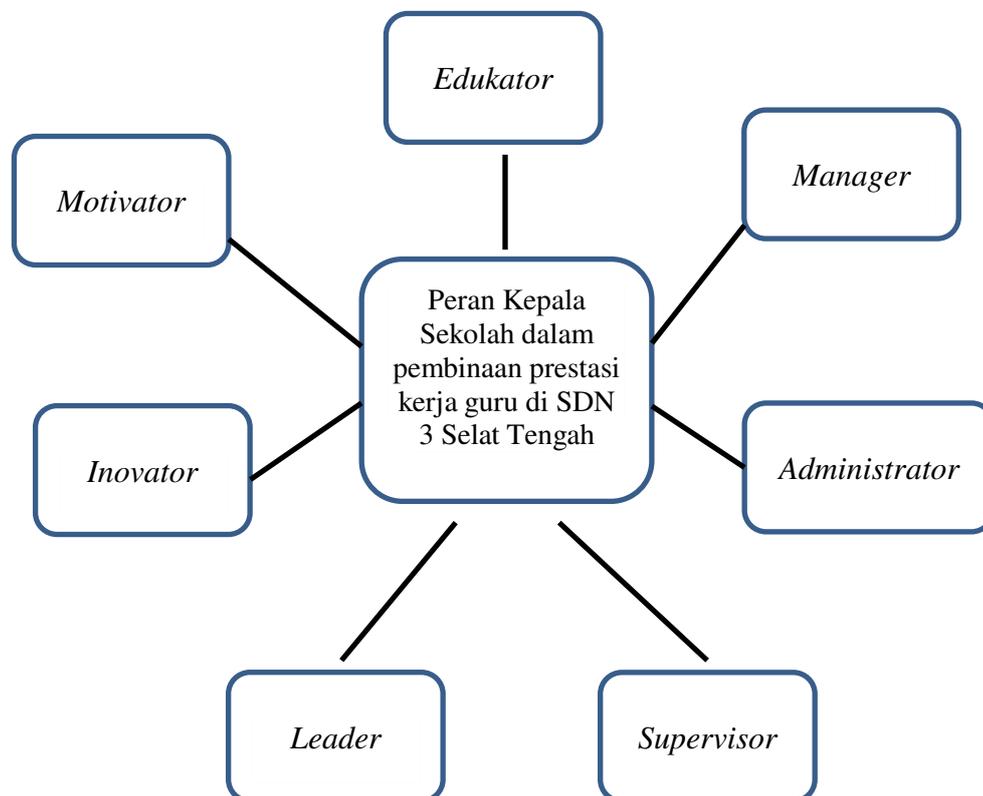
### 1. Peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di SDN 3 Selat Tengah

Dari hasil penelitian di SDN 3 Selat Tengah menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan peran aktif dalam mengelola kerja guru dengan menggunakan peranaan 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.

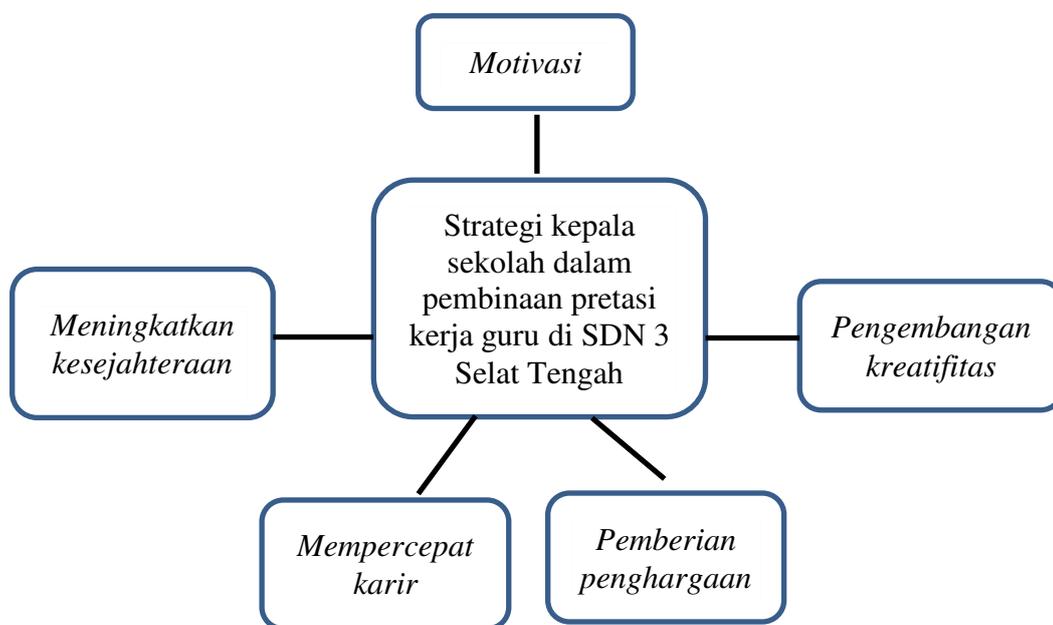
- C. Kepala sekolah sebagai *administrator*, ialah suatu proses merencanakan, mempersiapkan segala sumber alokasi dana sekolah.
- D. Kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah suatu proses sistematis dalam menentukan atau membuat keputusan terhadap sejauh mana program tercapai sehingga dapat memuaskan 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 menunjukan bahwa untuk mencapai prestasi yang diharapkan, kepala sekolah memeng 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. Pembangunan 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**

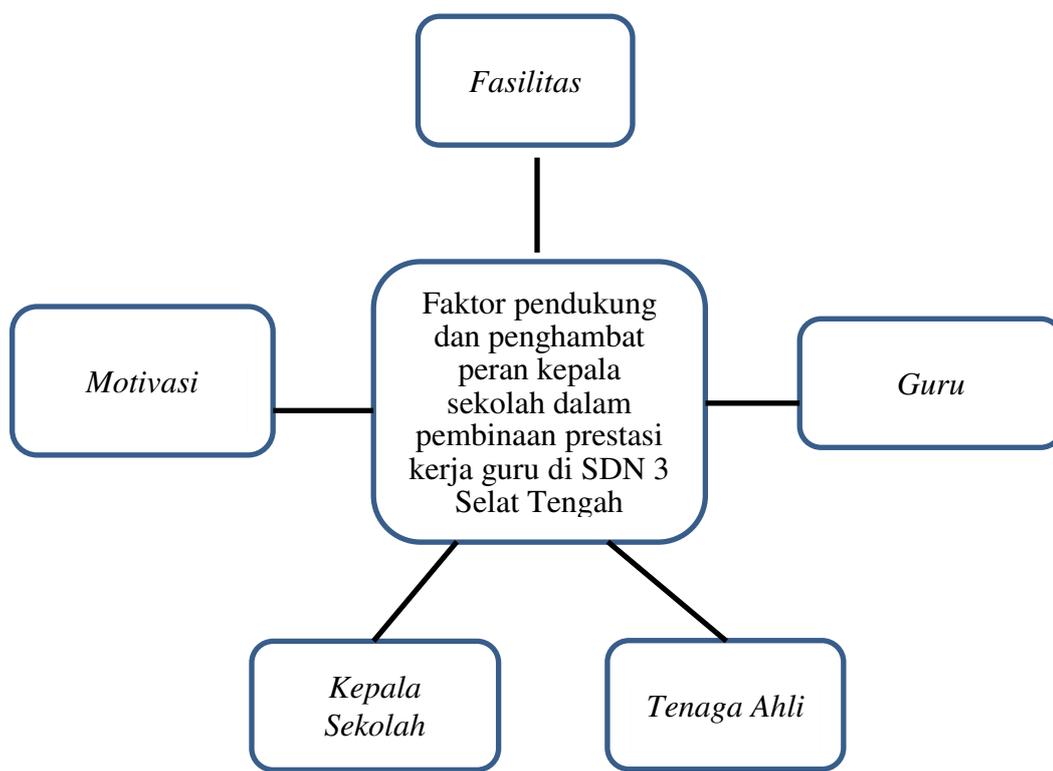
Adapun faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, *pertama*, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik juga terhadap guru yang biasa saja. *Kedua*, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan 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

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. 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

terapkan sehingga tujuan belajar dapat tercapai dan guru mampu mencapai prestasi kerja.

2. 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.
3. 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.

## **B. 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 Sudarwan. (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 Edisi 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.
- 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.