

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SIGLI KABUPATEN PIDIE

Marjuani¹, Yusrizal², Khairuddin³

¹⁾ Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Prodi Magister Administrasi Pendidikan Unsyiah, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia

Email: marjuanisigli@gmail.com

Abstract: *The strategic role of the school principal can be done by improving the quality of Human Resources (SDM) in accordance with the needs of schools and education specifically, by making adjustments to education and schools are able to thrive and maju. The purpose of this study was to determine the principal strategy in improving teacher performance, with include: (1) Discipline; (2) Competence; and (3) Responsibility of teachers. Through a qualitative approach with descriptive methods, techniques of data collection is done through interviews, observation, and documentation. Subjects were principals, teachers and supervisors at SMP Negeri 2 Sigli Kabupaten Pidie. Research results found: (1) The principal strategy in addressing the problem of teachers who lack the discipline that is by calling the teacher personally to take advice, so it does not negatively impact other teachers, and invited together to improve the discipline that can be exemplified by the students ; (2) The principal strategy in addressing the problem of teachers who lack competence is by calling the teachers concerned to be fostered, guidance and training to use innovative media so that learners have a high motivation in participating in the classroom; and (3) The principal strategy in addressing the teacher's responsibility is by way of training for teachers who have not been regular in menjabar lesson plans and syllabi, even principals have recourse to the supervisor or the relevant office to socialize teachers in improving the administration of the teacher. It is expected that supervisors in order to direct and supervise principals in improving teacher performance on discipline, competence, and responsibility of teachers to effectively and efficiency so that performance can be improved.*

Keywords: *Strategy Principal and Teacher Performance.*

Abstrak: Peran strategis kepala sekolah dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan sekolah dan dunia pendidikan secara spesifik, dengan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu untuk berkembang dan maju. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dengan meliputi: disiplin; kompetensi; dan tanggung jawab guru. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan pengawas pada SMP Negeri 2 Sigli Kabupaten Pidie. Hasil penelitiannya ditemukan: (1) Strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang kurang disiplin yaitu dengan cara memanggil guru yang bersangkutan secara personal untuk dinasehati, sehingga tidak berdampak negatif terhadap guru lain, dan diajak bersama-sama untuk meningkatkan disiplin supaya dapat dicontohi oleh siswa; (2) Strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang kurang kompetensi yaitu dengan memanggil guru yang bersangkutan untuk dibina, pengarahan dan pelatihan agar mempergunakan media yang inovatif sehingga peserta didik memiliki motivasi tinggi dalam mengikuti pembelajaran di kelas; dan (3) Strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah tanggung jawab guru yaitu dengan cara mengadakan pelatihan bagi guru yang belum teratur dalam menjabar RPP dan silabus, bahkan kepala sekolah meminta bantuan kepada pengawas atau dinas terkait untuk mensosialisasikan guru dalam peningkatan administrasi guru. Diharapkan kepada pengawas agar dapat mengarahkan dan mengawasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tentang disiplin, kompetensi, dan tanggung jawab guru secara efektif dan efisiensi sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang dilaksanakan saat ini, secara umum masih kurang memperhatikan aspek efektivitas pendidikan. Pendidikan hanya sebagai bentuk formalitas dan rutinitas belaka, tanpa memahami secara lebih mendalam tentang esensi dari pendidikan itu sendiri, sehingga pembentukan karakter sumber daya manusia melalui pendidikan tidak sesuai dengan tujuan undang-undang sistem pendidikan nasional.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan: “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan dalam konteks organisasi, apakah keluarga, masyarakat, sekolah atau jenis organisasi lainnya. Sagala (2011:7) menyatakan “pendidikan bertujuan memenuhi seperangkat hasil pendidikan yang dapat dicapai oleh peserta didik setelah diselenggarakannya kegiatan pendidikan”.

Sekolah sebagai organisasi sosial merupakan pandangan sekolah sebagai organisasi formal. Wiyani (2013:51)

mengemukakan bahwa “sekolah merupakan suatu lembaga khusus, suatu wahana, suatu tempat untuk menyelenggarakan pendidikan yang di dalamnya terdapat suatu proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu yang berlangsung di dalam kelas”.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 52 Ayat (1) menegaskan “tugas pokok guru, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru”.

Kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian,

serta umur dari angkatan kerja. Potensi yang dimiliki guru, dalam upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik dalam pribadi guru itu sendiri maupun dari luar pribadi guru.

Kinerja guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan menerapkan metode pembelajaran inovatif bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, menciptakan dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya.

Rendahnya kinerja guru di duga kurang tepatnya strategi kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru tidak mencapai sasaran. Strategi kepala sekolah yang diterapkan selama ini yaitu strategi penekanan, di mana guru sering diperintah dan merasa jabatan kepala sekolah lebih tinggi dari guru, terkadang juga tidak senang diberi masukan (kritikan). Selanjutnya guru kurang termotivasi dan kurang tanggung jawab dalam mengajar di kelas, dalam hal ini guru mengajar bukan dasar dari hati nurani tetapi karena perintah atasan, sehingga selalu mendapat tekanan baik pada

saat proses pembelajaran maupun dalam meningkatkan motivasi siswa.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Konsep Strategi Kepala Sekolah

Pada mulanya istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan. Strategi berbeda dengan metode, strategi menunjukkan pada sebuah perencanaan untuk mencapai tujuan, sedangkan metode adalah cara yang dapat digunakan untuk melakukan suatu strategi. Menurut Slameto (Riyanto 2010:131) “Strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengajaran”.

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah, menurut Karwati dan Priansa (2013:37) dapat didefinisikan “sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Kata memimpin mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk mengerakkan

segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam arti sempit, memimpin mengandung konotasi mengerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan, dan lain-lain.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri dan akuntabel.

Profesionalisme Kepala Sekolah

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. menurut Webster (Kunandar, 2009:45) “profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu dengan mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang isentif. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu”.

Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Ciri-ciri kepala sekolah profesional dalam tanggungjawab yang dipercayakan

kepadanya; memiliki keterampilan konseptual, manusia dan teknik untuk menjalankan kepemimpinannya; mampu memotivasi guru, staf dan pegawai lain untuk bekerja secara efektif; dan memahami implikasi dan perubahan sosial, ekonomis, dan politik.

Peran Strategis Kepala Sekolah

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peran strategis tersebut melibatkan tenaga kependidikan yang profesional dalam melaksanakan tugasnya secara tekun, sehingga menghasilkan peserta didik yang bermutu.

Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan dunia pendidikan serta kebutuhan sekolah secara spesifik, dengan melakukan penyesuaian agar sekolah mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang bersifat konkret, dapat diamati dan diukur oleh seorang pegawai pada sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja terdiri dari tiga macam, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai. Rusman (2009:319) menyatakan “berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku

yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”.

Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan diakui oleh pihak lain. Guru yang berkinerja baik sudah tentu disiplin dalam menjalankan tugasnya. Disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan sekolah. Bentuk disiplin guru yaitu kehadiran tepat waktu, mengajar sesuai dengan perencanaan pembelajaran, dan menyusun perangkat pembelajaran seperti rincian minggu efektif, RPP, program tahunan dan semester, dan kriteria ketuntasan minimal.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan yang ada dengan senang hati. Gie (Wiyani 2013:159) mengartikan “disiplin sebagai suatu keadaan tertib yang mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati”. Orang disiplin dalam bekerja akan terbawa kedisiplinannya dalam melakukan ibadah, menuntut ilmu dan mengendalikan diri untuk memiliki kedisiplinan sebagai warga negara.

Etos kerja tercermin dalam kematangan emosi yang merupakan kemampuan mengendalikan jiwa dalam setiap menghadapi persoalan. Tidak cepat marah ketika ditegur, tidak cepat putus asa ketika mendapatkan kesulitan, untuk tidak lepas kendali ketika

mencapai dan memperoleh keberhasilannya. Simamora (Barnawi dan Arifin 2012:116) mengemukakan bahwa “kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperhatikan dalam empat perspektif, yaitu: retribusi, korektif, dan hak-hak individual”.

Selanjutnya, kinerja guru yang baik yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Sarimaya, (2009:17) menjelaskan bahwa “kompetensi guru merupakan seperangkap pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya”.

Kompetensi guru yaitu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Terdapat beberapa kemampuan guru, meliputi: kemampuan membuka pembelajaran, menguasai bahan ajar, pengelolaan kelas, menggunakan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, dan menutup pembelajaran atau menyimpulkan pembelajaran.

Supardi (2013:105) mensyaratkan: “kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional”. Selain kompetensi umum, masih ada kompetensi lain yang harus dikuasai oleh guru seperti pengelolaan kelas, dalam penguasaan ilmu pengetahuan, media dan sumber belajar, mengatur siswa dan sarana pengajaran, dan menciptakan iklim belajar yang kondusif.

Kinerja guru yang baik, selain dapat dipengaruhi oleh kemampuan juga dipengaruhi oleh tanggung jawab. Tanggung jawab utama guru adalah melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas guna meningkatkan prestasi belajar. Guru wajib bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, dan amalannya dalam rangka membina dan membimbing anak didik. Selanjutnya, tanggung jawab guru sangat berat, baik yang berkaitan dengan dirinya, para peserta didik, teman sekerja, kepala sekolah, orang tua peserta didik maupun dengan yang lainnya. Guru juga berkewajiban membentuk watak dan jiwa anak didik sesuai dengan ajaran agama, ideologi, dan lain-lain.

Selain, tanggung jawab guru di atas, masih ada tanggung jawab yang lain yaitu sebagai administrator kelas, pengembangan kurikulum khususnya dalam pengajaran. Sa'ud (2013:33) menyatakan "Tanggung jawab guru dalam hal ini ialah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan".

Pendidikan bukan hanya tanggung jawab guru atau pemerintah, tetapi juga tanggung jawab masyarakat. Menurut Sa'ud (2013:34), bahwa "tanggung jawab guru dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat".

Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi suatu sekolah. Kinerja guru dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Uhar (Barnawi dan Arifin 2012:78-79) menyatakan: "Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi".

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu. Barnawi dan Arifin (2012:43) menyatakan "faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya,

contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga”. Kinerja guru dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar.

Kinerja didukung oleh faktor: motivasi kerja; etos kinerja; lingkungan kinerja yang dapat mendukung; tugas dan tanggung jawab; dan optimalisasi kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Tempe (Supardi 2013:50) mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan, perilaku, jabatan, penilaian, umpan balik, administrasi pengupahan, dan karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Mulyana (Satori dan Komariah, 2010:23) mengemukakan bahwa “Pendekatan kualitatif cenderung mengarah pada penelitian yang bersifat naturalistik fenomenologis dan penelitian etnografi. Karenanya, seringkali penelitian kualitatif dipertukarkan dengan penelitian naturalistik

atau naturalistic inquiry dan etnografi dalam antropologi kognitif”.

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah di SMP Negeri 2 Sigli Kabupaten Pidie. Sedangkan waktu telah dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yaitu bulan Mei, Juni dan Juli 2014. Subjek penelitian adalah pengawas, kepala sekolah dan guru-guru di SMP Negeri 2 tersebut, serta dokumentasi yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri, sebab dalam penelitian ini yang menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti merupakan instrumen pokok. Menurut Riduwan (2010:71), “Instrumen penelitian menjelaskan semua alat pengambilan data yang digunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (validitas dan reliabilitasnya). Prinsip pembuatan instrumen sedikit berbeda dengan penelitian naturalistik kualitatif, di mana instrumen penelitian dapat dibuat di tempat penelitian berlangsung.

Untuk memperoleh data yang sah dan absah, terutama yang diperoleh lewat observasi dan wawancara diperlukan teknik pemeriksaan. Satori dan Komariah (2010:164) menjelaskan bahwa uji keabsahan; “Penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila memiliki derajat keterpercayaan, keteralihan keber-gantungan, dan kepastian”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui

pedoman observasi, pedoman wawancara dan studi dokumentasi. Riduwan (2010:97) mengemukakan “metode pengumpulan data ialah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan pola kualitatif dan diinterpretasikan secara terus menerus mulai awal sampai berakhir penelitian. Analisis dan interpretasi data merujuk pada landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Bentuk disiplin guru yaitu kehadiran tepat waktu, mengajar sesuai dengan perencanaan pembelajaran, dan menyusun perangkat pembelajaran seperti rincian minggu efektif, RPP, program tahunan, program semester, dan kriteria ketuntasan minimal. Strategi yang ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang masih kurang disiplin yaitu dengan cara memanggil guru yang bersangkutan secara personal untuk dinasehati, sehingga tidak berdampak negatif terhadap guru lain, dan diajak bersama-sama untuk meningkatkan disiplin agar dapat dicontohi oleh siswa.

Kompetensi guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Kemampuan guru tersebut meliputi: kemampuan membuka pembelajaran, menguasai bahan ajar, pengelolaan kelas, menggunakan media dan sumber belajar,

penggunaan metode pembelajaran, dan menutup pembelajaran. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru adalah masih ada guru yang kurang mampu mengelola kelas, bahan ajar dan sumber belajar dengan benar, sehingga guru tersebut hanya menjalankan tugas mengajarnya saja tanpa disertai dengan kemampuan profesional yang matang.

Tanggung jawab guru dalam pembelajaran merupakan tugas pokok bagi profesi guru, meliputi: sebagai pengajar, pembimbing, administrasi kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan masyarakat. Selain itu, guru wajib bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, dan amalannya dalam rangka membina dan membimbing anak didik. Tanggung jawab utama guru melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas guna meningkatkan prestasi belajar.

Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam menyikapi masalah tanggung jawab guru yaitu dengan cara mengadakan pelatihan bagi guru-guru yang belum teratur dalam menjabar RPP dan silabus, bahkan kepala sekolah sering meminta bantuan kepada pengawas atau dinas terkait untuk mensosialisasikan guru-guru dalam peningkatan administrasi guru.

Pembahasan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Aritonang (Barnawi dan Arifin 2012:110) menyatakan “disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk

mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Akhir-akhir ini banyak perilaku negatif peserta didik yang melampaui batas kewajaran karena telah menjuruskan pada tindak melawan hukum, melanggar tata tertib, melanggar moral agama, kriminal, dan telah membawa akibat yang sangat merugikan masyarakat. Guru harus mampu menumbuhkan disiplin dalam diri peserta didik, terutama disiplin diri.

Kepala sekolah yang memiliki peran strategis dalam menciptakan guru yang disiplin, karena guru disiplin memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang disiplin. Peran kepala sekolah adalah membantu guru untuk memahami isu-isu dan membuat keputusan yang bijak adalah guru sebagai mitra untuk meningkatkan mutu dan hasil pembelajaran, guru sebagai inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran, guru sebagai konsultan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan guru sebagai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Menurut Rusman (2013:70) kompetensi guru, yaitu kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak”. Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar

yang optimal dan mengembalikannya jika terjadi gangguan baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan perbaikan.

Kemampuan mengelola kelas yang dilakukan oleh guru dalam menciptakan proses belajar mengajar yang kondusif, menurut Wahyudi (2012:26), adalah: “(1) Mengatur ruang kelas sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar; (2) Pengaturan tempat duduk; dan (3) Menciptakan dan menyediakan iklim belajar mengajar yang serasi”. Kemampuan guru dalam penguasaan ilmu pengetahuan yang diajarkan dan dipadukan dengan kemampuan mengajar yang baik akan menjadikan guru yang beribawa dihadapan anak didiknya.

Tanggung jawab guru sesungguhnya sangatlah berat karena menyangkut nasib dan masa depan generasi manusia. Jadi tanggung jawab guru bukan sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didik, melainkan guru juga berkewajiban membentuk watak dan jiwa anak didik yang sebenarnya sangat memerlukan masukan positif dalam bentuk ajaran agama, ideologi, dan lain-lain. Tugas kepala sekolah sebagai *leader* merefleksikan tugasnya sebagai inovator, dan motivator. Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai *manager* merepresentasikan tugas kepala sekolah sebagai *administrator*, karena kegiatan catat-mencatat merupakan salah satu fungsi *manager* yaitu *reporting*. Menurut Ewan (Supardi 2013:46) adalah “setiap kepala sekolah yang ingin

menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran kepemimpinan pengajaran". Kepala sekolah bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Strategi ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru yang masih kurang disiplin yaitu dengan cara memanggil guru yang bersangkutan secara personal untuk dinasehati, sehingga tidak berdampak negatif terhadap guru lain, dan diajak bersama-sama untuk meningkatkan disiplin supaya dapat dicontohi oleh siswa. Strategi lain yaitu membina komunikasi.

Kompetensi yaitu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Strategi yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan memanggil guru yang bersangkutan untuk dibina, pengarahan dan pelatihan agar diannya nanti mempergunakan media yang inovatif sehingga peserta didik memiliki motivasi tinggi dalam mengikuti pembelajaran di kelas. Kepala sekolah juga menerapkan *punishment* kepada

guru yang melanggar aturan-aturan sekolah.

Tanggung jawab dalam pembelajaran merupakan tugas pokok bagi profesi guru, meliputi: sebagai pengajar, pembimbing, administrator kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan masyarakat. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam menyikapi masalah tanggung jawab guru yaitu dengan cara mengadakan pelatihan bagi guru-guru yang belum teratur dalam menjabar RPP dan silabus, bahkan kepala sekolah meminta bantuan kepada pengawas atau dinas terkait untuk mensosialisasikan guru dalam peningkatan administrasi guru.

Saran

Kepala sekolah sering menggunakan strategi pencapaian tujuan kerja yang proposional, menyeluruh, dan berkelanjutan, untuk kemampuan profesional guru dan mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai kegiatan seperti: training, seminar, MGMP, dan kegiatan pendidikan lainnya.

Kepala sekolah sebaiknya meningkatkan kemampuan kognitif, afektif, nilai-nilai dan keterampilan tertentu yang khas yang berkaitan dengan karakteristik tugas yang dilaksanakan guru, serta terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, memberikan perhatian baik dari segi materi maupun non materi, melibatkannya dalam menyusun program dan visi sekolah, mendengarkan ide-ide guru serta memberi rasa aman dan nyaman.

Kepala sekolah, pengawas, Dinas Pendidikan terkait, dan stakeholders lainnya, diharapkan dapat menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan dibutuhkan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya yang lebih profesional, serta meningkatkan proses pembelajaran dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Barnawi dan Arifin, M., 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Karwati, E., dan Priansa, Donni. J., 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar, 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukser dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 *tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Analisis Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Y., 2010. *Paradigma Baru Pembelajaran: Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas*. Jakarta: Prenda Media.
- Rusman, 2013. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, S., 2011. *Manajemen Stratejik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sarimaya, F., 2009. *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung: Yrama Widya.
- Satori, D. dan Komariah, A., 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, U.S., 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2013. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Wahyudi, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wiyani, N.A., 2013. *Manajemen Kelas: Teori dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.