

PERENCANAAN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI 3 BANGKAL KECAMATAN SERUYAN RAYA KABUPATEN SERUYAN

Hayatunufus*

Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangka Raya, Indonesia
Enufush439@gmail.com

Siminto

Pasca Sarjana IAIN Palangkaraya, Indonesia
siminto@iain-palangkaraya.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the planning of school principals in improving teacher performance at SDN 3 Bangkal, Seruyan Raya District, Seruyan Regency. The research method used is qualitative. Data collection techniques are carried out by interviews, observation and documentation. Data collection techniques with interviews, observation and documentation. Data analysis techniques used 1) data reduction (data reduction), 2) data presentation (data displays and 3) conclusion drawing/verification. The results of this study are: planning for school principals in improving teacher performance at SDN 3 Bangkal, Seruyan Raya District, Seruyan Regency, teacher performance in accordance with their duties and responsibilities, this can be seen before the teacher carries out the learning process in class, the teacher makes lesson plans and prepares tools , so that they are able to create a good learning situation. When there are problems with students, the teacher who becomes the home visit homeroom teacher in order to understand the situation at the student's home. Planning the principal's strategy in improving teacher performance includes: 1), Teacher Performance Development in lesson planning so that teachers can make lesson plans with optimal results. 2) MGMP, school principals encourage teachers to be active in the MGMP forum and utilize this knowledge-sharing forum to achieve increased teacher performance in schools, especially in preparing lesson plans (RPP) so that no more teachers are found whose learning designs are adopted from other people's RPPs. 3) Involve teachers in training (Education and Training) to improve teachers' abilities so that their learning becomes better by involving teachers in training.

Keywords: *Principal Strategic Planning, Teacher Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk analisis perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan datanya dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik

Analisis data yang digunakan 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data displays* dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*). Hasil dari penelitian ini adalah: perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan kinerja guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini bisa dilihat sebelum guru melaksanakan proses pembelajarannya di dalam kelas, guru membuat RPP dan menyiapkan perangkat, sehingga mereka mampu menciptakan situasi belajar yang baik. Ketika ada masalah dengan anak didik maka guru yang menjadi wali kelas *home visit* agar mengerti keadaan di rumah anak didik. Perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi: 1), Pembinaan Kinerja Guru dalam perencanaan pembelajaran agar guru dapat membuat RPP dengan hasil yang optimal. 2) MGMP, kepala sekolah mendorong guru untuk aktif dalam forum MGMP dan memanfaatkan wadah berbagi pengetahuan tersebut demi pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah khususnya dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga tidak ditemukan lagi guru yang rancangan pembelajarannya hasil adopsi dari RPP orang lain. 3) Mengikutsertakan guru dalam diklat (Pendidikan dan Pelatihan) untuk meningkatkan kemampuan guru agar pembelajarannya menjadi lebih baik dengan mengikutsertakan guru dalam diklat.

Kata Kunci: Perencanaan Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru adalah pekerjaan yang diperoleh dari bidang ahli dengan persiapan dan keterlibatan dalam menghadapi kesulitan pembelajaran. Para eksekutif di tingkat unit pelatihan saat ini memang terbaik di kelasnya, memang telah mendapat komitmen dari berbagai renungan dan praktik kepala sekolah sebagai inovator paling terkemuka di sekolah. Mencapai tujuan instruktif melalui dasar asosiasi atau organisasi instruktif (Marinu Waruwu, 2021).

Pengajar merupakan salah satu bagian manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang berperan dalam upaya membingkai SDM yang diharapkan dalam bidang peningkatan (Sardiman, 2016). Lembaga pendidikan berupa sekolah merupakan kantor yang sengaja dimaksudkan untuk memberikan pelatihan. Atas dasar ini, pelatihan harus ditingkatkan dalam pelaksanaannya, termasuk perangkat pendukungnya agar tujuan persekolahan umum dapat tercapai. Sekolah sebagai lembaga memiliki informasi, interaksi dan bagian hasil. Kondisi ini menjadikan sekolah sebagai wadah yang harus diawasi secara ideal sehingga dapat menambah pencapaian tujuan pembelajaran secara garis besar. Dalam kerangka pelatihan publik, sekolah merupakan fondasi instruktif formal yang membingungkan dan luar biasa.

Kinerja atau hasil kerja seorang guru dalam kaitan dengan tugasnya sebagai pendidik, dapat diidentifikasi dalam bentuk motivasi, komitmen dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sedangkan bagi kepala sekolah, agar dapat

menjalankan peran sebagai pemimpin, dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan Kepmendiknas Nomor 13 Tahun 2007, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial.

Implementasi kegiatan menjalankan tugas kepemimpinannya terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi sesuai dengan permasalahan dan guru yang dihadapi. Kemampuan, kemauan, dan kepribadian guru tidak ada yang persis sama antara satu guru dengan guru yang lain. Perbedaan ini secara langsung mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh guru-guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari pada suatu lembaga pendidikan.

Kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pendidikan, dituntut agar dapat memilih strategi atau gaya kepemimpinan yang tepat untuk memberikan bantuan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kesalahan dalam menerapkan strategi atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, akan memberi dampak yang cukup signifikan bagi keberhasilan peningkatan kinerja guru di bawah pimpinannya. Hal ini, sering terjadi dalam proses peningkatan kinerja guru di sekolah.

Kenyataan seperti dikemukakan di atas, sering memunculkan permasalahan atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini, tentu tidak dapat dibiarkan terjadi secara berkelanjutan, sehingga upaya peningkatan kinerja guru menjadi terhambat dan akan berdampak serius pada kualitas proses pembelajaran.

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester (Syafaruddin, 2010). Menurut Carwan dalam tesis, Strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah: memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi, mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan guru, pelatihan administrasi dan menambah pelajaran pendidikan agama Islam (Carwan, 2012).

Berdasarkan hasil observasi perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar, adanya guru meninggalkan buku di kelas, guru cuek (tidak peduli), adanya guru yang tidak menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan dan tumpang tindihnya program tugas yang diberikan kepala sekolah, dan tidak adanya reward dan punishment bagi guru (Observasi pada tanggal 20 Oktober 2022). Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengambil topik yaitu “Perencanaan strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan”.

KAJIAN PUSTAKA

Strategi Kepala Sekolah

Kata strategi berasal dari kata Yunani yaitu *strategos* yang artinya “*a general set of maneuvers tried out over come an enemy during combat*” yaitu semacam ilmunya para jenderal untuk memenangkan pertempuran (John M Bryson, 2009). Sedangkan dalam kamus Belanda-Indonesia, *sertategis* berasal dari kata majemuk, yang artinya siasat perang, istilah strategi tersebut digunakan dalam kemiliteran sebagai usaha untuk mencapai kemenangan, sehingga dalam hal ini diperlukan taktik serta siasat yang baik dan benar (Datje Rahajoekoesoemah, 2013).

Ada beberapa pendapat lain tentang pengertian strategi, antara lain:

1. Strategi didefinisikan sebagai garis besar haluan Negara bertindak untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Tabrani Rusyah, *et. all*, 2009).
2. H. M Arifin. Med. Memberikan pengertian strategi adalah sebagai segala upaya untuk menghadapi sasaran tertentu dalam kondisi tertentu untuk mencapai hasil secara maksimal (M. Arifin, 2011).
- c. Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu (Depdikbud, 2012).

Secara garis besar, pengertian “strategi” adalah segala upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, baik dalam bidang pendidikan atau lainnya. Strategi tersebut digunakan untuk meningkatkan segala usaha pada perkembangan lain yang lebih baik. Menurut Wahjosumidjo dikemukakan bahwa: kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar, mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 1999).

Kepala Sekolah adalah merupakan seorang yang ditugasi oleh pihak ketiga, untuk memimpin suatu lembaga pendidikan Sekolah. Di dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah bertugas melaksanakan fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan Sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, dan mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dapat diambil kesimpulan bahwa yang di maksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan menggerakkan semua personal satuan pendidikan atau madrasah dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik atau tindakan (tingkah laku) diantara individu dan kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan pendidikan yang menambah penerimaan bersama bagi mereka (Wasty Sumanto dan Hendayat Soetopo, t.t).

Kinerja guru

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja tenaga pendidik adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Mulyasa menyebutkan bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya” (Mulyasa, 2013). Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Supardi kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah (Supardi, 2014).

Berkaitan dengan penjelasan di atas maka kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru menjalankan tugas utamanya. Dalam hal ini tugas yang dimaksud adalah tugas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan

pelaksanaan tugas-tugas utama guru yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal pada dasarnya meliputi berbagai kondisi yang meliputi kondisi fisik, kemampuan, bakat, minat dan motivasi. Kondisi fisik merupakan faktor terpenting yang sangat mempengaruhi prestasi kerja guru dan sangat menentukan bagi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Kemampuan merupakan suatu kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dia dapatkan dari atasan atau dari lembaga yang memberikan tugas tersebut. Bakat, minat, motivasi adalah kemampuan dasar yang dibawa sejak lahir. Berbagai sikap yang harus dimiliki setiap orang, seperti sikap untuk mudah bergaul, rela berkorban, dan memiliki tanggung jawab. Hal tersebut merupakan sebagian dari sifat-sifat yang sesuai dengan profesi guru. Kesesuaian antara kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan yang dituntut oleh profesi guru memungkinkan orang cenderung tertarik sehingga timbul minat untuk menekuni profesi tadi. Jadi minat merupakan keinginan yang didasarkan kepada bakat untuk melakukan pekerjaan tertentu (Surya Akbar, 2018).

Dengan adanya keinginan tersebut, maka konsep pemikiran tentang motivasi telah ada. Motivasi merupakan suatu kemauan tetapi bukanlah merupakan perilaku kemampuan itu adalah proses internal yang sangat kompleks dan tidak bisa diamati secara langsung, melainkan bisa dipahami dengan melalui kerasnya usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan demikian, maka motivasi tidak lain merupakan dorongan untuk bertindak yang didasarkan pada kebutuhan. Motivasi mengiringi ungkapan akan pentingnya suatu kebutuhan. Seseorang yang bersifat pribadi, guru sebagai manusia yang memiliki keinginan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup, oleh karena itu guru sangat membutuhkan motivasi guna meningkatkan semangat kerjanya dalam rangka pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tadi. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup tentunya seorang guru harus tetap memperhatikan proses kegiatan belajar mengajar (Surya Akbar, 2018).

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, masa kerja, dan sistem pengelolaan. 1) Karakteristik pekerjaan merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan guru adalah mengajar atau mendidik dalam arti luas. 2) Fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang berupa alat pelajaran, alat peraga, serta fasilitas lain yang bisa menunjang proses belajar mengajar. 3) Masa kerja merupakan hubungan antara pelaksanaan pekerjaan dengan prestasi kerja yang didasarkan pada anggapan bahwa semakin lama seorang itu bekerja, ia akan semakin banyak mendapatkan pengalaman. Dengan pengalaman, maka akan semakin cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugasnya. 4) Sistem pengelolaan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mendayagunakan sumber daya yang ada guna pencapaian program-program pendidikan yang telah dicanangkan di sekolah tersebut sekaligus untuk mendorong peningkatan prestasi kerja (Surya Akbar, 2018).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berusaha mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2010).

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah studi kasus (*case study*). Studi kasus adalah penelitian yang secara mendalam tentang suatu aspek lingkungan sosial termasuk manusia di dalamnya dengan menggunakan satu latar atau tempat penyimpanan data (Robert C. Bogdan dan Sari Knopp Biklen, 1998). Case studies ini sebagai pilihan peneliti untuk memperoleh data yang akurat mengenai perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan. Case studies ini didasarkan pada lokasi penelitian yang memiliki karakteristik terkait dengan manajemen program tahfidz qur'an dengan menggunakan metode wafa.

Peneliti di dalam kasus studi ini akan mendeskripsikan tentang perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan. Dengan menggunakan rancangan *case studies* ini, diharapkan informasi dan data yang diperoleh mampu menjawab mengenai topik pembahasan yang tertuang dalam fokus penelitian.

Dalam upaya mengumpulkan data sesuai dengan fokus penelitian pada SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik. Tiga teknik tersebut sesuai dengan apa yang ditawarkan oleh Bogdan dan Biklen, yaitu: observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept interview*), dan dokumentasi (*documentation*) (Robert C. Bogdan dan Sari Knopp Biklen, 1998).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, menyatakan bahwa analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data. Aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Menurut Miles dan Huberman, bahwa analisis data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: 1) Kondensasi data 2) penyajian data (*data displays* dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*). Untuk mengecek atau memeriksa keabsahan ditempuh beberapa teknik keabsahan data, meliputi: *kredibilitas*,

transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas (Agus Zaenul Fitri dan Nik Haryanti, 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan strategi terkait dengan masa depan. Suatu proses perencanaan pasti akan melibatkan berbagai tingkat kegagalan. Beberapa bagian dari organisasi memerlukan perencanaan selama bertahun-tahun ke depan, namun untuk divisi lain membutuhkan perencanaan hanya untuk waktu yang singkat. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai proses penentuan tujuan organisasi dan sumber daya yang akan digunakan untuk menangani tujuan organisasi, mengatur akuisisi, pemanfaatan, dan disposisi sumber daya yang ada. Menurut kamus bahasa Indonesia, Strategi sebagai ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.

Kinerja Guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan. Tujuan utama pendidikan adalah membentuk generasi yang berkualitas, generasi yang bertanggung jawab terhadap sesama manusia, dan terutama kepada Allah SWT. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan guru yang profesional. Dan untuk mengembangkan sekolah menjadi *performance* yang baik, serta menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang bertujuan memperbaiki pendidikan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang sesuai kebijakan yang telah diharapkan melalui visi dan misi di lembaga yang dijalankan.

Penentuan Misi dan Tujuan

Perencanaan strategi dimulai dengan penentuan misi untuk organisasi. Tujuan utama organisasi yang telah ditetapkan harus didefinisikan dengan jelas. Perencanaan strategi yang berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungan eksternalnya. Jadi, misi bisnis harus cermat dalam memperkirakan dampak sosial organisasi dan faktor eksternal yang ada.

Penilaian Diri Sendiri

Pada langkah berikutnya, kekuatan dan kelemahan organisasi perlu dianalisa. Analisis semacam ini akan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatannya dan untuk meminimalkan kelemahannya. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang eksternal dengan berkonsentrasi pada kapasitas internalnya. Dengan menyesuaikan kekuatannya dengan peluang yang perusahaan dapat menghadapi persaingan dan mencapai pertumbuhan.

Pengambilan Keputusan Strategi

Keputusan strategi kemudian dibuat dan dievaluasi. Setelah itu, keputusan strategis dibuat untuk mengimprovisasi kinerja operasional. Organisasi harus memilih pilihan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Misalnya, untuk berkembang, suatu perusahaan harus masuk ke segmen pasar baru atau menjual produk baru namun tetap di

pasar yang sudah ada. Pilihan strategi tergantung pada lingkungan eksternal, persepsi manajerial, sikap manajer terhadap risiko, strategi masa lalu dan kekuatan manajerial juga efisiensi (Urooj Fatima, Zhang Junchao, dan Daniyal Khan, 2020).

Implementasi dan Pengendalian Strategi

Setelah strategi ditentukan, strategi itu harus diterjemahkan ke dalam rencana operasional secara penuh. Program dan anggaran dikembangkan untuk setiap fungsi. Rencana operasional jangka pendek disiapkan untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Kontrol harus dikembangkan untuk mengevaluasi kinerja sebagai strategi yang mulai digunakan sesuai dengan keadaan yang ada Kaitannya dengan peningkatan kinerja guru dan kualitas sekolah, kepala sekolah profesional harus memperhatikan sebagai berikut:

1. Mempunyai visi atau daya pandang yang mendalam tentang mutu yang terpadu bagi lembaganya maupun bagi tenaga kependidikan dan peserta didik.
2. Mempunyai komitmen yang jelas pada proses peningkatan kualitas.
3. Menjamin kebutuhan peserta didik sebagai perhatian kegiatan dan kebijakan lembaga.
4. Pemimpin mendukung pengembangan tenaga kependidikan.
5. Pemimpin melakukan inovasi terhadap sekolah.
6. Membangun tim kerja yang efektif

Dari semua konsep di atas kepala sekolah SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan bertujuan memaksimalkan sumber daya yang ada di sekolahan agar sesuai adanya visi dan misi yang diinginkan yayasan.

Perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran adalah melakukan pembinaan kinerja guru dengan mendampingi dan merevisi RPP yang telah disusun oleh guru, mendorong guru untuk aktif dalam kegiatan MGMP, serta mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat yang diadakan oleh pemerintah atau instansi tertentu. Ada pun beberapa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran di SDN 3 Bangkal dijelaskan sebagai berikut :

Pembinaan Kinerja Guru

Strategi ini digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran agar guru dapat membuat RPP dengan hasil yang optimal. Kepala sekolah SDN 3 Bangkal melakukan pembinaan kinerja guru dengan merevisi RPP setiap guru yang telah disusun berdasarkan mata pelajaran dan kemudian setelah dilakukan perbaikan terkait revisi tersebut dikumpul kembali untuk ditanda tangani oleh serta kepala sekolah tetap menanyakan kendala yang dihadapi guru dalam penyusunan rancangan pembelajaran yang selanjutnya akan dibahas di rapat mengenai solusinya.

MGMP

Kepala sekolah melakukan berbagai strategi agar guru bisa membuat perencanaan pembelajaran dengan baik melalui MGMP yang mempunyai tujuan. Strategi ini digunakan kepala sekolah agar guru bisa berdiskusi dan membahas bersama-sama perencanaannya agar lebih menyatu dengan sesama guru mata pelajaran yang sejenis. Kepala sekolah mendorong guru untuk aktif dalam forum MGMP dan memanfaatkan wadah berbagi pengetahuan tersebut demi pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah khususnya dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga tidak ditemukan lagi guru yang rancangan pembelajarannya hasil adopsi dari RPP orang lain.

Mengikutsertakan guru dalam diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Strategi ini digunakan kepala sekolah untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang ada dengan meningkatkan kemampuan guru agar pembelajarannya menjadi lebih baik dengan mengikutsertakan guru dalam diklat. Diklat dilaksanakan ketika ada pihak yang mengadakannya baik dari pemerintah atau instansi tertentu. Ada pun materi yang dibahas tentunya berupa kinerja guru seperti salah satunya bagaimana guru dalam menyusun rancangan pembelajaran atau yang sering disingkat dengan RPP. Keikutsertaan guru dalam diklat tersebut tentunya akan menambah pengetahuan bagi guru tentang bagaimana membuat perencanaan pembelajaran yang baik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Bangkal Kecamatan Seruyan Raya Kabupaten Seruyan kinerja guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini bisa dilihat sebelum guru melaksanakan proses pembelajarannya di dalam kelas, guru membuat RPP dan menyiapkan perangkat, sehingga mereka mampu menciptakan situasi belajar yang baik. Ketika ada masalah dengan anak didik maka guru yang menjadi wali kelas *home visit* agar mengerti keadaan di rumah anak didik. Perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi: 1), Pembinaan Kinerja Guru dalam perencanaan pembelajaran agar guru dapat membuat RPP dengan hasil yang optimal. 2) MGMP, kepala sekolah mendorong guru untuk aktif dalam forum MGMP dan memanfaatkan wadah berbagi pengetahuan tersebut demi pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah khususnya dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga tidak ditemukan lagi guru yang rancangan pembelajarannya hasil adopsi dari RPP orang lain. 3) Mengikutsertakan guru dalam diklat (Pendidikan dan Pelatihan) untuk meningkatkan kemampuan guru agar pembelajarannya menjadi lebih baik dengan mengikutsertakan guru dalam diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Zaenul Fitri dan Nik Haryanti, *Metodologi Penelitian pendidikan*, Malang: Madani Media, 2020.
- Carwan, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan*
Datje Rahajoekoesoemah, *Kamus Belanda-Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2012
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- John M Bryson, *Perencanaan Strategis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- M. Arifin. *Ilmu pendidikan Islam, Suatu Pendekatan Teoritik dan Praktis Berdasarkan Interdisiplin* Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Marinu Waruwu Analisis Implementasi Prinsip Empowerment pada Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6). 2021,
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan*, Tesis tidak diterbitkan, Cirebon: Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Ceribon, 2012
- Robert C. Bogdan dan Sari Knopp Biklen, *Qualitatif Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Boston: Aliyn and Bacon, Inc, 1998 .
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014
- Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *JIAGANIS*, STIAI Giri, Vol. 3, No. 2, 2018
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2010.
- Tabrani Rusyah, *et. all, Penekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya, 1992
- Urooj Fatima, Zhang Junchao, dan Daniyal Khan, "Role of University Principals' Leadership Strategies on Teachers' and Management Performance: Mediating Role of Support and Rewards in Australia and Pakistan," *Higher Education Studies* 10, no. 2 (2020): 145–63.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999
- Wasty Sumanto dan Hendayat Soetopo, *kepemimpinan dalam pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, t.t.