

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMAN 1 Waigete Kabupaten Sikka

Wenslaus Mando, S.Pd, M.Pd
Kepala Sekolah
SMA Negeri 1 Waigete Kabupaten Sikka
Nusa Tenggara Timur

Abstrak: Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Realisasi tugas dan tanggungjawab kepala sekolah. Untuk mencapai hasil kinerja tertinggi dan maksimal ini memang terus harus dilakukan secara berskesinambungan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan jaman yang serba terbuka akan globalisasi. Penelitian tindakan sekolah dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana strategi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMAN 1 Waigete Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka pada tahun pelajaran 2019/2020. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dalam pelaksanaan dan analisis. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi pada setiap tugas guru dalam pembelajaran selama jam sekolah dan juga pada beberapa dimensi kompetensi diperoleh dari data wawancara yang dikumpul dari stakeholder terkait, dan studi dokumentasi terhadap capaian pada instrumen supervisi serta dari hasil penilaian kinerja guru pada 14 kompetensi guru yang ada. Subjek penelitian adalah seluruh guru baik Aparatur Sipil Negara maupun non Aparatur Sipil Negara atau guru tetap dan juga guru tidak tetap dan tenaga honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang ditunjukan lewat hasil penilaian kinerja guru dan perubahan perilaku kerja sebagai hasil (1) pembinaan dan pembimbingan oleh kepala sekolah pada 4 dimensi kompetensi, (2) pelaksanaan supervisi pada 4 tahap, (3) Tindaklanjut hasil evaluasi kinerja dan rekomendasi serta (4) pemberian motivasi untuk aksi nyata bagi guru. Peningkatan dalam hal tata tertib dan disiplin serta respon dan tindaklanjut yang dilakukan guru terhadap hasil penilaian kinerja guru serta komitmen dan rekomendasi hasil pleno serta evaluasi bulanan yang diberikan kepala sekolah sebagai strategi peningkatan kinerja dimaksud. Hasil perolehan nilai kinerja sebagai gambaran kuantitatif maupun kualitatif ini menunjukkan bahwa betapa seorang kepala sekolah tidak boleh menganggap enteng seluruh proses pembinaan, pendampingan dan motivasi serta berkomitmen menunjukkan hasil yang diperoleh guru serta penghargaan yang manusiawi seperti ucapan terimakasih atau mengajak mereka berefleksi serta membuat rencana tindaklanjut dan komitmen adalah sebuah strategi yang setidaknya mengubah pandangan semua guru ke arah membangun kinerja yang positif dan bersinergi secara positif untuk mencapai kinerja sekolah yang lebih maksimal dari hari ke hari.

Kata kunci : Strategi, peningkatan, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam tugas utamanya dipandang sangat penting dan merupakan sebuah kegiatan rutin yang harus dilaksanakan. Dasar hukum yang menjadi rujukan adalah antara lain Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Undang-Undang Sisdiknas pasal 3 yang menekankan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab; tentu saja dapat terwujud antara lain oleh kinerja sekolah yang terbentuk sebagai buah dari kinerja tenaga pendidik atau guru disamping tenaga kependidikan lainnya di setiap satuan pendidikan. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah; inipun tidak akan dapat terlaksana jika dalam suatu satuan pendidikan, secara kinerja tidak dinilai atau tidak dikawal oleh kepala sekolahnya.

Belum lagi ketika dihubungkan dengan tugas pokok seorang kepala sekolah sebagaimana yang dituangkan dalam Permendikbud Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2018. Di mana pada pasal 15 ayat

I yang secara substansi menekankan bahwa beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada Permendikbud RI No. 16 Tahun 2018 pasal 15 ayat (1) di atas yang pada intinya memberi penegasan bahwa kepala sekolah harus berdaya upaya untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan (SNP). Inilah yang menjadi tujuan terselenggaranya penilaian kinerja guru sebagai bentuk kinerja nyata dalam mendukung tercapainya amanat dua undang-undang dan satu keputusan menteri di atas.

Khusus berhubungan dengan tugas utama dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut perbaikan pembelajaran agar bisa berjalan sebagaimana mestinya maka patokan utama darimana harus memulai, pada bagian mana harus dilakukan penyelesaian dan/atau pengembangan secara berkelanjutan maka dianggap sangat urgen untuk dilakukan penilaian kinerja guru (PKG) Untuk meningkatkan performa kerja sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan formal setingkat sekolah menengah atas. Ini merupakan suatu keharusan untuk terus memandang bahwa dari segi tenaga pendidik atau guru serta tenaga pendidikan lainnya harus diberdayakan dan dioptimalkan perannya sehingga menjadi sebuah tim yang kuat sebagai sumber daya yang handal dan kapabel untuk melayani seluruh komunitas sekolah dalam kurikulum, administrasi dan tugas tambahan lainnya yang menunjang tugas guru sebagaimana yang diharapkan. Semua konsep tindakan ini sekaligus juga merupakan realisasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) yang menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Bagaimana hal demikian itu dapat dijalankan dengan baik apabila tidak dilakukan pengawalan terhadap mutu kinerja yang dimulai dengan rencana dan pelaksanaan berupa penilaian, dilanjutkan dengan tindak lanjut berupa pembimbingan serta diakhiri dengan evaluasi secara personal dan lembaga secara berkelanjutan disertai penghargaan yang memotivasi untuk kemaslahatan lembaga. Usaha lebih untuk meningkatkan performa kerja bagi guru atau tenaga pendidik bersangkutan tentu tidak juga akan dapat direalisasikan apabila sebagai kepala sekolah tidak memikirkan dan bahkan tidak menerapkan dengan strategi yang sesuai.

Oleh karena itu maka penelitian tindakan sekolah yang dilakukan ini bersifat holistik dan menekankan pada tercapainya kompetensi guru dalam kinerjanya dalam proses belajar mengajar mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta rencana tindak lanjutnya terhadap hasil belajar siswa. Tentunya tidak terlepas dari 14 (empat belas) kompetensi guru pada 4 (empat) dimensi yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain terhadap hasil kinerja guru secara langsung serta bagi kinerja sekolah.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Strategi yang saya maksudkan pada penelitian tindakan sekolah di sini sesungguhnya adalah usaha dan apa yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam rangka meningkatkan performa atau kinerja guru agar dapat menjalankan seluruh tugas dan tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya secara bertanggungjawab selama kegiatan pembelajaran di sekolah dengan memberikan dorongan dan mempengaruhi siswa agar dapat mencapai

tujuan pembelajarannya baik itu dalam fisik, perbuatan atau afektif dan kinerja atau keterampilannya. Semua usaha atau pengaruh yang diharapkan ini tentu akan dapat berjalan dengan lebih baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhi seperti faktor lingkungan, pribadi guru, karakter sekolah secara kelembagaan, dan karakter pekerjaan dapat diatur dengan baik oleh seorang kepala sekolah sebagai manajemennya. Sebagai kepala sekolah, dalam hal ini saya melakukan tindakan melalui strategi ini untuk pengembangan terhadap kinerja guru yang ada pada satuan pendidikan SMAN 1 Waigete melalui (1) pemberian bimbingan atau pembinaan kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik dan kompetensi profesional, (2) pelaksanaan supervisi tiga tahap secara konsisten (3) pleno dan evaluasi kinerja guru serta (4) pemberian motivasi bagi guru untuk melakukan aksi nyata sebagai tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru. Keempat hal inilah yang saya sebut sebagai strategi kepala sekolah di dalam meningkatkan kinerja guru sekaligus sebagai tindakan untuk meningkatkan kinerja sekolah ke arah yang lebih baik sehingga sekolah yang ada bisa lebih kredibel di mata para pihak yang menyekolahkan anaknya atau yang berkepentingan dengan sekolah ini seperti pihak pemerintah dan juga pihak masyarakat umum di sekitar sekolah maupun dunia kerja. Seluruh strategi dimaksud juga dilakukan secara humanis dan partisipatif dengan melibatkan semua pihak yang ada pada urusan kurikulum, humas, sarana prasarana dan kesiswaan untuk menjamin kesinambungan dalam respon yang bersifat kolektif kolegial dan bukan merupakan keputusan atau instruksi kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian tindakan sekolah yang dilakukan dalam durasi waktu 3 bulan pada semester ganjil dan 3 bulan pada semester genap tahun pelajaran 2019/2020 atau selama satu

tahun pelajaran dengan menerapkan setiap siklusnya dengan pelaksanaan setiap strategi yang telah disebutkan di depan dan pada akhir semester pertama dievaluasi secara bersama. Evaluasi dilakukan terhadap strategi peningkatan kinerja yang telah berjalan atau yang telah dilalui setiap guru atau tenaga kependidikan lainnya serta dilanjutkan lagi pelaksanaannya pada semester genap berdasarkan hasil evaluasi semester ganjil. Secara siklus, penetapan pada semester ganjil dikelompokkan sebagai siklus 1 dan aktivitas pada semester genap dikelompokkan sebagai pelaksanaan siklus 2.

Tindakan yang dilakukan kepala sekolah pada setiap siklus baik pada siklus 1 di semester 1 serta siklus 2 di semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 adalah didasari pada program kerja kepala sekolah, jadwal kegiatan sekolah serta didokumentasikan di dalam agenda atau catatan kepala sekolah serta dokumen hasil penilaian supervisi dan penilaian kinerja guru. Semua dokumen ini sekaligus menjadi dokumen evaluasi dan juga sebagai laporan kepala sekolah kepada pihak terkait yakni kepada dewan guru sebagai hasil evaluasi yang harus diketahui bersama, kepada komite sekolah, kepada kepala sekolah dan sebagai arsip untuk keperluan supervisi baik yang dilakukan oleh para pihak di internal bidang pendidikan serta oleh pihak eksternal seperti badan akreditasi, dan lain-lain.

Rencana tindakan yang telah dirancang dan yang akan diaplikasikan pada pelaksanaannya di dua siklus tersebut dianalisis untuk melihat dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru yang tergambarkan lewat nilai perolehan secara perorangan maupun sebagai rata-rata kinerja guru secara umum dengan klasifikasi kuantitatif dan deskripsi kualitatif yang akan berguna sebagai rekomendasi tindak lanjut bagi guru pada semester berikutnya dan/atau pada periode tahun pelajaran selanjutnya.

Desain penelitian yang digunakan adalah hasil penilaian kinerja semester 1 yang

disebut sebagai siklus 1 dan hasil penilaian kinerja di semester 2 disebut sebagai siklus 2 disertai dokumen hasil catatan kejadian luar biasa dan khusus selama tahun pelajaran berjalan oleh kepala sekolah terhadap perubahan sikap dan perilaku kinerja guru kemudian dituangkan ke dalam format hasil capaian kolektif guru.

Persentasi kuantitatif dan deskripsi seperti amat baik, baik, cukup dan/atau kurang yang dituangkan ke dalam tabel hasil penilaian kinerja itu akan menjadi gambaran kemajuan atau peningkatan kinerja baik bagi individu guru maupun secara kolektif sebagai kinerja sekolah. Data analisis menggunakan statistik inferensial untuk menganalisis dan menghitung rata-rata capaian kuantitatif hasil penilaian kinerja dan dituangkan dalam tabel distribusi frekuensi serta deskripsi kualitatif. Setelah seluruh langkah tindakan ini berjalan maka diakhiri dengan rapat evaluasi membahas khusus tentang paparan hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah sehingga komitmen terhadap hasil yang telah ada akan menjadi bahan bagi evaluasi diri sekolah yang akan dibawa ke dalam kegiatan evaluasi diri sekolah untuk pemenuhan 8 SNP pada tahun pelajaran selanjutnya secara lebih terukur dan akuntabel. Juga sebagai dasar penerapan strategi yang berkelanjutan oleh pihak kepala sekolah dengan menggunakan hasil yang telah ada tadi.

Dimensi dan Kompetensi Guru yang hendak ditingkatkan

Penelitian tindakan sekolah ini menitikbertakan pada usaha peningkatan kinerja menggunakan instrumen penilaian kinerja guru disamping instrumen supervisi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Instrumen penilaian kinerja guru mencakup empat dimensi kompetensi yakni dimensi kompetensi pedagogik dengan 7 kompetensi, dimensi kepribadian 3 kompetensi, dimensi sosial 2 kompetensi serta dimensi profesional dengan 2 kompetensi. Keseluruhan berjumlah 14

kompetensi yang saling terkait yang secara kinerja jika diintegrasikan dalam tugas utama guru sebagai seorang pendidik akan sangat membantu menyelaraskan hasil pendidikan dan pembelajaran di seluruh satuan pendidikan dengan amanat undang-undang pendidikan, undang-undang guru dan dosen serta apa yang tertuang dalam Permendibud RI tentang peran dan tugas utama kepala sekolah di atas.

Dimensi dan kompetensi dimaksud adalah sebagai berikut:

Dimensi Pedagogik:

- (1) Menguasai karakteristik peserta didik.
- (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- (3) Pengembangan kurikulum
- (4) pembelajaran yang mendidik.
- (5) Pengembangan potensi peserta didik.
- (6) Komunikasi dengan peserta didik.
- (7) Penilaian dan evaluasi

Dimensi Kepribadian:

- (8) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
- (9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- (10) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

Kompetensi Sosial:

- (11) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
- (12) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.

Kompetensi Profesional:

- (13) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- (14) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Di samping keempat belas kompetensi guru di atas harus ditunjang lagi dengan instrumen pemantauan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang menjadi begitu krusial untuk melengkapi kajian saat menentukan nilai kinerja secara holistik integratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian tindakan sekolah ini adalah hasil kinerja semester 1 dan semester 2. Khusus untuk siklus 1 yakni pada penilaian Kinerja semester 1, hasilnya akan dianalisis dengan membandingkan hasil penilaian kinerja guru pada semester genap tahun 2018/2019 dari angka rerata capaian kinerja guru. Sedangkan analisis kinerja semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja semester 1 atau semester ganjil tahun pelajaran berjalan yakni tahun pelajaran 2019/2020.

1. Hasil Penelitian Siklus 1 Semester 1

Gambaran pencapaian hasil yang ditampilkan ini dimulai dari tahap perencanaan. Di tahap ini aktivitas kepala sekolah adalah menyiapkan dan memastikan semua dokumen program kerja sekolah, jadwal kegiatan satu tahun pelajaran harus telah ada dan tersedia untuk dimiliki setiap guru secara perorangan dalam bentuk hard copy.

Selanjutnya dalam penerapan perlakuan atau tindakan saya melaksanakan seluruh tahapan tindakan sesuai jadwal seperti melakukan sosialisasi tentang hasil program dan jadwal kegiatan sekolah itu sebagai hasil Bersama. Semua yang telah menjadi komitmen sekolah, aspek penilaian, tahap penilaian dan dokumen sebagai bukti fisik pada seluruh indikator penilaian sudah ada pada masing-masing guru secara fisik. Bukan dalam bentuk file soft copy di laptop atau perangkat gawai saja. Berikutnya adalah memastikan sesuai struktur organisasi sekolah semua pihak bertanggungjawab misalnya oleh staf dan ketua kelompok kerja kurikulum (POKJAKUR) memiliki instrumen dan check list serta format yang dapat mengontrol seluruh pelaksanaan sesuai job description atau pembagian tugas yang ada. Sehingga menjelang akhir semester disamping sebagai kepala sekolah saya melakukan penilaian bersama tim supervisi namun

masing-masing POKJA itu telah juga memiliki data yang valid dan memadai untuk dijadikan bahan evaluasi sebelum pleno tentang hasil penilaian kinerja dilakukan bersama seluruh guru. Dari semua data kuantitatif dan catatan kualitatif hasil observasi serta pembimbingan atau pembinaan spontanitas yang terjadi dalam rutinitas termasuk hasil penilaian yang terdokumentasi dengan baik itulah saya masuk ke langkah terakhir mengevaluasi kinerja guru yang ada dan menuangkan ke tabel hasil untuk diplenokan. Bahan yang sama juga sebagai bahan pembuatan laporan final penilaian kinerja guru untuk satu semester atau satu tahun pelajaran yang telah berjalan.

Hasil penilaian kinerja semester 1 tahun pelajaran 2019/2020 adalah seperti pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi hasil PKG Siklus 1/Semester 1, 2019/2020.

No	Capaian	Freq	%	Kategori
1	91-100	1	3,70	Amat Baik
2	81-90	3	11,11	Baik
3	71-80	8	29,62	Cukup
4	≤ 70	15	55,55	Kurang
		27	100	

Tabel 1 hasil siklus 1 ini adalah gambaran keadaan dalam pencapaian hasil penilaian kinerja guru (PKG) dengan penerapan strategi yang berkesinambungan sebagaimana dijelaskan pada tinjauan teoretis berdasarkan tujuan penelitian tindakan sekolah ini. Tabel di atas menunjukkan hasil sebesar 14,81% atau ada peningkatan sebesar 7,41% dari yang hanya 2 orang dari 27 guru yang mencapai kategori baik dalam penilaian kinerja tahun 2018/2019 yakni 7,40 % pada kategori baik, kini menjadi 4 guru yakni 3 orang guru pada kategori baik dan 1 orang pada kategori amat baik. Sementara masih ada 23 guru atau sebesar 85,18% hasil PKGnya berada di bawah kriteria baik atau belum mencapai ≥81,00 sebagai kriteria layak sebagai guru berkinerja baik. Sehingga sebagai kepala sekolah

saya memandang perlu untuk melakukan refleksi secara mendalam terhadap seluruh strategi yang telah saya terapkan pada 4 (empat) dimensi kinerja guru tersebut untuk diterapkan pada siklus 2 atau pada semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 dengan lebih baik. Strategi yang diterapkan pada siklus 2 juga tetap menitikberatkan pada strategi yang humanis dan partisipatif, terbuka dan berkesinambungan.

Di bawah ini adalah hasil observasi terhadap respon dan tindak lanjut atau aksi nyata guru terhadap seluruh strategi peningkatan kinerja guru yang diterapkan kepala sekolah pada siklus 1.

Tabel 2. Hasil Observasi Respon dan Tindaklanjut Guru Siklus 1/Semester 1 Tahun 2019/2020.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru	Semester		Rerata
	Ganjil	Genap	
Pembinaan dan pembimbingan kompetensi Keprisos, pedagogik, dan kompetensi profesional	90	-	90
Supervisi pada 3 tahap (persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan TL)	78	-	78
Pemberian Motivasi untuk Aksi Nyata	79	-	79
Menindaklanjuti Pleno Hasil Evaluasi untuk Rekomendasi personal guru	81	-	81
Jumlah	328	-	328
Rerata	82,00	-	82,00

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja semester 1 pada siklus 1 berupa respon terhadap hasil pembinaan atau pembimbingan terhadap (empat) dimensi kompetensi guru yakni kepribadian, sosial, pedagogik dan kompetensi profesional yang mencakup 14 (empat belas) kompetensi guru;

menindaklanjuti motivasi dan hasil supervisi dan tindaklanjutnya ternyata baru terdapat 22 guru atau 81,48% yang merespon dan menindaklanjuti sesuai strategi peningkatan kinerja yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan baik, walaupun capaian pada penilaian kinerja semester 1 baru ada 4 guru dari 27 guru yang menempati kategori baik 3 orang dan amat baik 1 orang guru. Sementara masih ada 5 guru pada hasil observasi terhadap respon mereka terhadap semua teknik yang diterapkan kepala sekolah ini belum nampak sehingga masih perlu ditingkatkan langkah dan strategi penerapannya oleh kepala sekolah dalam memberikan motivasi, menyampaikan hasil/temuan supervise. Kepala sekolah menyediakan waktu yang lebih banyak untuk pembimbingan dan pembinaan secara berkelanjutan secara real time sehingga memungkinkan para guru lebih merespon dan menindaklanjuti semua hasil penilaian dan rekomendasi serta komitmen pada rapat evaluasi penilaian kinerja guru. Tujuannya sudah sangat jelas yakni membawa perubahan dalam peningkatan kinerja kepada suatu keadaan dan memberi hasil yang lebih optimal bagi guru SMAN 1 Waigete.

Dua gambaran hasil di atas, baik pada hasil PKG maupun hasil observasi terhadap respon strategi peningkatan kinerja guru inilah yang membuat saya melakukan refleksi secara lebih mendalam terhadap semua langkah dan strategi yang digunakan. Strategi peningkatan kinerja guru ini harus diefektifkan lagi sebagai tindakan perbaikan atau peningkatan kinerja guru secara lebih optimal lagi pada semester berikutnya. Penelitian tindakan sekolah ini dilanjutkan pada semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 agar setidaknya semua guru dapat meningkat kinerjanya minimal pada capaian dengan kategori baik yang memperoleh nilai dengan rentangan 81,00-91,00. Lebih-lebih pada bagaimana mereka merespon dan menindaklanjuti apa yang menjadi motivasi, pembinaan atau pendampingan,

hasil penilaian kinerja sebelumnya serta hasil evaluasi dan rekomendasi rapat pleno penilaian kinerja guru pada semester sebelumnya.

Hasil penilaian kinerja guru pada 4 dimensi kompetensi guru setelah para guru memperoleh nilai PKG pada semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 dan setelah dilakukan dengan strategi yang telah diperbaiki alur dan tahapannya oleh kepala sekolah. Penelitian tindakan siklus 2 dilakukan selama semester genap tahun pelajaran 2019/2020 yakni selama bulan Maret hingga Mei 2020. Hasil capaian kinerja guru adalah sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3 hasil siklus 2 di bawah ini.

Hasil Penelitian Siklus 2.

Sama seperti pada perencanaan siklus 1 penelitian tindakan ini, di awal siklus 2 kegiatan yang dilakukan adalah mengecek dan memastikan kembali semua dokumen program kerja sekolah, jadwal kegiatan satu tahun pelajaran harus telah ada dan tersedia dan dimiliki setiap guru secara perorangan dalam bentuk hard copy, disamping soft copy pada laptop mereka masing-masing. Selanjutnya dalam penerapan perlakuan atau tindakan di siklus 2 saya melaksanakan seluruh tahapan tindakan sesuai jadwal seperti melakukan pendekatan individual dan diskusi terbimbing saat berada di ruang guru ketika para guru tidak mempunyai jam pelajaran di kelas. Saya menyapa, mendekati dan menggali apa saja yang menjadi kesulitan serta harapan mereka untuk dikerjakan atau ditingkatkan pada semester 2 yang sedang berjalan. Jika ada dokumen atau hasil PKG pada semester yang lalu masih ada guru yang mereka kehendaki untuk didiskusikan agar ada komitmen individu yang lebih sesuai serta bukti fisik pada seluruh indikator penilaian belum dipahami dan lain-lainnya kami akan sepakati untuk dibahas dan dipahami bersama. Berikutnya melakukan diskusi semua pihak yang turut bertanggungjawab yakni staf dan ketua kelompok kerja kurikulum (POKJAKUR)

yang pada semester lalu apakah ada hal yang perlu kami perbaiki dan/atau membutuhkan pengembangan atau revisi. Sehingga formulasi tindakan berupa strategi yang akan dijalankan jauh lebih praktis dan dapat berjalan secara lebih berhasilguna.

Selanjutnya pada menjelang akhir semester 2 yakni pada bulan Mei 2020 akhir saya melakukan diskusi dan umpan balik dengan masing-masing POKJA agar data hasil PKG yang ada bisa jauh lebih valid dan memadai untuk dijadikan bahan evaluasi dan refleksi. Sebelum pleno tentang hasil penilaian kinerja pada semester 2 atau siklus 2 ini dilakukan semua data kuantitatif dan catatan kualitatif hasil observasi serta pembimbingan atau pembinaan spontanitas yang terjadi dalam rutinitas termasuk hasil penilaian didokumentasikan dengan baik disamping sebagai bahan pleno pada evaluasi penilaian kinerja akhir tahun pelajaran 2019/2020 melainkan juga untuk laporan final penilaian kinerja guru untuk tahun pelajaran yang telah berjalan. Hal seperti ini dilakukan karena penilaian kinerja guru ini juga sebagai bentuk pertanggungjawaban kepala sekolah kepada seluruh stakeholder khususnya kepada para guru dan siswa.

Hasil penilaian kinerja semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 adalah seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi hasil PKG Siklus 2/Semeseter2, 2019/2020.

No	Capaian	Freq	%	Kategori
1	91-100	7	25,92	Amat Baik
2	81-90	20	74,08	Baik
3	71-80	-	-	Cukup
4	≤ 70	-	-	Kurang
		27	100	

Tabel 3 hasil siklus 2 di atas adalah gambaran keadaan dalam pencapaian hasil penilaian kinerja guru (PKG) setelah penerapan strategi peningkatan kinerja guru dengan perubahan dan perbaikan yang telah

dihasilkan berdasarkan refleksi siklus 1. Berdasarkan tindakan yang telah dilakukan kepala sekolah dan hasil analisis statistic inrefensial maka hasilnya adalah sebagai berikut. Hasil tertinggi dari yang hanya 1 orang dari 27 guru yang mencapai ketegori amat baik pada siklus 1, kini meningkat menjadi 25,92% atau sebanyak 7 guru. Pada kategori baik, yang pada siklus 1 hanya ada 3 guru kini di akhir siklus 2 meningkat menjadi 20 guru atau 74,08%. Tidak ada lagi guru yang pada siklus 1 masih ada 23 guru di capaian terkategori cukup, semuanya sudah mengalami perubahan peningkatan hasil penilaian kinerjanya ke kategori baik pada siklus 2. Dengan kata lain capaian hasil PKG yang berada di bawah kriteria baik atau belum mencapai $\geq 81,00$ sudah tidak ada lagi. Semua guru layak sebagai guru berkinerja baik. Sehingga penelitian tindakann sekolah ini dipandang tidak perlu lagi dilanjutkan karena hasil evaluasi dan refleksi seluruh strategi yang telah diterapkan pada siklus 2 atau pada semester 2 tahun pelajaran 2019/2020 telah berdampak sangat tinggi pada peningkatan nilai kinerja dengan lebih baik ke tingkat capaian baik dan amat baik. Di samping hasil PKG di atas, di bawah ini saya sajikan hasil observasi respon dan aksi nyata para guru seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Observasi Respon dan Tindaklanjut Guru Siklus 2/Semester 2 Tahun 2019/2020.

Strategi Peningkatan Kinerja Guru	Semester		Rerata
	Ganjil	Genap	
Pembinaan dan pembimbingan kompetensi Keprisos, pedagogik, dan kompetensi profesional	90	92	91
Supervisi pada 3 tahap (persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan TL)	86	88-	87
Pemberian Motivasi untuk Aksi Nyata	82	-88	85
Menindaklanjuti Pleno Hasil Evaluasi untuk Rekomendasi personal guru	84	87-	85,5
Jumlah	328	355	348,5
Rerata	82,00	88,75	87,125

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja semester 2 pada siklus 2 berupa respon terhadap hasil pembinaan atau pembimbingan terhadap (empat) dimensi kompetensi guru yakni kepribadian, sosial, pedagogik dan kompetensi profesional yang mencakup 14 (empat belas) kompetensi guru; menindaklanjuti motivasi dan hasil supervisi dan tindaklanjutnya pada siklus 2 ini sudah mencapai 23 guru atau 85,18% yang merespon dan menindaklanjuti sesuai strategi peningkatan kinerja yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan baik. Hanya ada 4 guru atau 14,81% dari 27 guru yang menempati kategori cukup dalam respon dan tindaklanjut.

Respon seluruh guru terhadap strategi peningkatan kinerja guru ini telah mencapai bahkan melampaui tingkat rata-rata baik sehingga para guru yang ada disimpulkan telah mengalami peningkatan kinerjanya secara signifikan. Dengan demikian penelitian tindakan sekolah ini dikategorikan berhasil dengan baik dan tidak perlu dilanjutkan lagi ke siklus 3. Hasil penilaian kinerja guru maupun hasil observasi terhadap respon

para guru terhadap strategi peningkatan kinerja sudah mencapai tingkat layak sebagai guru berkinerja baik pada tahun pelajaran 2019/2020 di SMAN 1 Waigete.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian tindakan kelas ini serta pembahasan di atas ialah bahwa penerapan strategi peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru pada SMAN 1 Waigete tahun pelajaran 2019/2020 ternyata sangat tinggi dengan peningkatan tertinggi sebesar 100% atau sebanyak 27 guru dari 27 orang semuanya mencapai bahkan ada yang melampaui kriteria baik. Kategori capaian hasil penilaian kinerja guru adalah 7 guru atau 25,92% mencapai kategori amat baik dan 20 guru atau sebesar 74,08.% tekategori baik. Tidak ada lagi guru yang terkategori cukup. Sedangkan pada respon dan tindaklanjut hasil penilaian kinerja guru yang tampak dalam keseluruhan performa diperoleh hasil yang sangat tinggi pula yakni sebanyak 23 guru atau 85,18% telah merespon dan menindaklanjuti secara baik dan ada 4 guru atau 14,81% telah pula merespon dan menindaklanjuti dengan pemenuhan terkategori cukup pada rentangan nilai 71,00-80,00.

Capaian hasil penilaian kinerja guru serta respon guru dalam menindaklanjuti hasil penilaian kinerja guru yang sangat positif ini berdampak sangat signifikan dalam kinerja guru melayani kebutuhan bagi pembelajaran siswa serta secara langsung berkontribusi bagi sekolah dalam pemenuhan 8 standar Nasional Pendidikan khususnya pada tahun pelajaran 2019/2020 pada SMAN 1 Waigete.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abbas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Jakarta: Gramedia.
- [2] Ambarita. A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Emda. (2016). Strategi peningkatan kinerja guru yang profesional. Lantanida Journal, Vol. 4 No. 2, 2016: 111-117.
- [4] Kempa, R. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru. Yogyakarta: Ombak.
- [5] Kompri. (2017). Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [6] Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Musbikin, I. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat. Riau : Zanafa.
- [8] Muspawi, Mohamad. (2020). The Role Of Leaders In Increasing Motivation Teacher Work In Pondok Pesantren. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 1 (2020) 20-30. ISSN 1411-8173 | E-ISSN 2528-5092. DOI: <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.593>
- [9] Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 15 Tahun 2016 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- [10] Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Press.