

**EFEKTIVITAS KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERDAYAKAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU DI MAS NURUL IMAN
SUKARAMAI KECAMATAN BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU**

Nurafni Siregar*

Abstrak

This study aims to find out the principal's technique in empowering teachers to improve teacher work performance, knowing the stages of effective teacher empowerment conducted by the principal to improve teacher work performance, knowing the principal program in effective teacher empowerment, knowing the existing barriers in the empowerment of teachers, find out how the principal perform assessment of teacher work performance through empowerment of teachers work. This study used qualitative research methods. The data collection of this research is done by using observation, interview, and documentation study. and the subject of research are: principals and teachers. The findings of this research are 1) Stages of teacher empowerment conducted by the Head of the school at MAS Nurul Iman Sukaramai is (a) to prepare everything needed in the empowerment of teachers including the facilities and infrastructure. (b) make teachers confident, and (c) provide guidance and direction to teachers, 2) The techniques of the principal in teacher empowerment at MAS Nurul Iman Sukaramai are (a) strategies to include teachers for training, (b) cooperation between principal and teacher, and (c) direct communication with the teacher (sharing with teachers), 3) Principal work principal conducted at MAS Nurul Iman Sukaramai is training for each subject teacher such as BIMTEK, K13 training and meeting which is held once a month, and the program is tailored to the vision of the school's mission, 4) The common barrier in teacher empowerment is the absence of some teachers in the implementation of the teacher empowerment program that is training due to the reason of each teacher 5) in assessing the achievement teacher work seen from how the success of his students, if a student is successful or achievement means that the teacher is able to make the child idiknya sukses in learning is because the teacher. It can be concluded that the effectiveness of Principal Performance in Empowering Teachers to Improve Teacher Work Achievement in MAS Nurul Iman Sukaramai District West Bilah Labuhanbatu District, then I can draw the conclusion that is good enough to run well the principal's performance in empowering teachers and also teacher work performance increased.

Keywords: Principal Performance, Empowering Teachers, Teacher Work Achievement.

PENDAHULUAN

*P*endidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kemajuan pembangunan. Melalui penciptaan sumber daya manusia unggul dan berkualitas, pendidikan diyakini akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pembangunan, baik pembangunan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk itu, pendidikan dan semua elemen atau komponen yang terlibat di dalamnya harus diberdayakan ke arah pencapaian tujuan penciptaan sumber daya manusia unggul dan berkualitas tersebut.

Pendidikan adalah proses untuk memberdayakan sumber daya manusia agar mau dan mampu membangkitkan potensi yang ada pada dirinya sendiri, sehingga produk pendidikan mampu menjadikan warga belajar dan bekerja sesuai dengan keinginannya dan dapat berperan dalam pembangun bangsa. Karena itu, pendidikan memiliki peran yang strategis dan sifatnya krusial dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diharapkan bermuara bagi kesejahteraan masyarakat Murniati, (2008, 24)

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang ketat, tajam, nerat pada abad milenium ini.

Pada dasarnya pendidikan itu sendiri adalah usaha sadar yang dilakukan dengan memberikan pengaruh dan perlindungan serta bantuan yang diberikan, yang tertuju pada pendewasaan, atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Sumber daya pendidikan merupakan input penting yang diperlukan dalam kelangsungan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan di tingkat sekolah. tanpa sumber daya manusia yang memadai program pendidikan di sekolah tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya tujuan dan sasaran pendidikan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi itu tidak akan berhasil seperti yang diinginkan Siahaan (2013: 15).

Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian sangat dibutuhkan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Guru sebagai salah satu sub komponen merupakan bagian dari sistem yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari efektifitas kerja yang baik.

Dikemukakan bahwa pengertian efektifitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Masalah efektifitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan Mulyasa (2004: 82)

Menurut Sutrisno, (2010: 144) efektivitas organisasi mencakup dari individu dan kelompok. Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efektivitas kerja diketahui lewat prestasi kerjanya. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Dalam beberapa hal efektifitas kelompok adalah lebih besar dari pada jumlah kontribusi tiap-tiap individu

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas atau pembudayaan kerja guru adalah suatu ukuran seluruh siklus input, proses, dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi program atau kegiatan yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, Kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh guru, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu serta berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan target-targetnya. Dan efektivitas dalam hal pemberdayaan guru merupakan pencapaian tujuan dan target yang dtelah ditentukan oleh kepala sekolah melalui pemanfaatan sumber

daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari masukan, proses, maupun keluaran.

Oleh karena itu, dalam arti perubahan budaya kerja guru harus mengarah kepada penciptaan guru yang efektif. Guru yang efektif harus memiliki basis pengetahuan yang kuat, terutama tentang : (1) materi dan cara pembelajarannya, (2) manajemen umum dan pedagogi instruksional, dan (3) ekologi kelas, yaitu pengetahuan tentang bagaimana peserta didik belajar, dengan bagaimana mengevaluasi proses dan outcome belajar. Dan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kinerja kepala sekoah, sebab kepala sekolah lah yang mengatur aktivitas proses belajar mengajar.

Kepala sekolah dan guru merupakan kunci dalam operasional sekolah dan berhadapan langsung dengan subjek didik, guru akan dapat bekerja secara maksimal dan mampu menghasilkan kinerja berkualitas, jika kemampuan pemimpin yang berkualitas sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja semuaguru yang dipimpinnya, menghargai profesi, dan tugas, maka ia akan berusaha mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, guru adalah agen sales agen dari lembaga pendidikan, baik atau buruknya perilaku atau cara strategis guru dalam dunia pendidikan. Karena itu tidak ada pilihan lain, guru-guru harus mampu memposisikan diri sebagai guru yang ideal dan inovatif, yakni guru-guru yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman yang kian maju dan kompetitif, intelektual, emosional, dan sosial yang tinggi, serta kreatif melakukan terobosan dan pembaharuan yang terus-menerus dan konsisten Buchari, (2008: 123).

Berdasarkan data yang dilansir dari jurnal, menurut penulis bahwa guru sekarang ini dituntut memiliki pola pikir dan perilaku yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Pemerintah telah mengantisipasi hal ini dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. dalam

pasal 29 ayat 6 disebutkan bahwa pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki : (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMK/MA sederajat (Jhoni, 2010:56).

Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan merupakan sumberdaya yang sangat berperan dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu menciptakan anak didik yang cerdas dan bermartabat yang bermutu. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam bidang pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan guru agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya, keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah. dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah, ia harus mendayagunakan tenaga kependidikan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya.

Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah hendaknya menaruh perhatian yang besar terhadap apa yang terjadi kepada seorang guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang di emban sebagai pemimpin sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu sekaligus mengembangkan potensi bawahannya terutama guru agar mampu mengembangkan aktivitas dan potensi yang dimiliki.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memanfaatkan seoptimal mungkin personel yang ada salah satunya adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai cara atau upaya kepala sekolah dalam mengembangkan potensi dan mendorong daya yang dimiliki guru

untuk dapat bekerja dan berkarya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah efektivitas kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

PEMBAHASAN

Pemberdayaan guru merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan guru sehingga mampu memberikan kinerjanya dengan baik sampai akhirnya dapat mempersembahkan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui penggerakan atau pengaktifan seluruh komponen atau potensi yang dimiliki oleh guru dengan memberikan kekuasaan dan kewenangan yang seluas-luasnya sehingga dapat menunjang produktivitas kerja guru.

Pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dimulai dengan apan pemberdayaan guru, bahwa tahapan kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu tahapan pemberdayaan guru yang dilakukan dengan persiapan segala yang dibutuhkan dalam pemberdayaan guru tersebut termasuk sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pemberdayaan guru disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan.

Kemudian kepala sekolah juga memberikan pemahaman kepada guru bahwa pemberdayaan sangat berpengaruh terhadap kualitas mengajarnya. Selain itu kepala sekolah juga membuat guru agar percaya diri dalam pelaksanaan pemberdayaan tersebut dan juga memberikan petunjuk dan arahan kepada guru terkait dengan pemberdayaan guru.

Pemberdayaan guru yang kedua adalah teknik kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul

Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu bahwa teknik yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan strategi mengikutkan guru dalam pelatihan, seminar, dan memotivasi guru-guru agar lebih meningkatkan kinerjanya lagi, dan semua itu dilakukan dengan kerjasama antara kepala sekolah dengan guru yang sangat dibutuhkan agar pemberdayaan guru dapat terlaksana dengan baik.

Kemudian dilakukan pendekatan komunikasi langsung dengan guru, dan juga sharing tukar pikiran antara kepala sekolah dengan guru agar apa yang menjadi masalah dapat diselesaikan karena agar bukan cuma kepala sekolah yang membuat keputusan akan tetapi guru juga dapat memberikan pendapat mereka. Dan langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru adalah dengan mempersiapkan terlebih dahulu guru yang akan diberdayakan kemudian disediakan mentor yang disesuaikan dengan jawaban yang mereka butuhkan, semua itu kepala sekolah dimaksimalkandan diusahakan oleh kepala sekolah agar pemberdayaan guru dapat terlaksana dengan baik.

Adapun program kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu bahwa program yang diadakan oleh kepala sekolah adalah dengan diadakannya pelatihan untuk masing-masing guru mata pelajaran seperti BIMTEK, pelatihan K13, dan rapat yang diadakan sekali dalam sebulan, dan program tersebut disesuaikan dengan visi misi sekolah, agar tujuan dari sekolah ini dapat tercapai.

Dan hambatan yang ada dalam pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah ketidakhadiran dari beberapa guru dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah dikarenakan alasan dari guru tersebut. Dan kepala sekolah menyikapi hal tersebut dengan baik dengan memberikan nasehat kepada guru.

Dapat dipahami bahwa hambatan adalah suatu keadaan yang menyebabkan akan hal pekerjaan atau pelaksanaan tidak berjalan dengan baik atau pekerjaan tersebut tertunda. Dari itu kepala sekolah harus mampu

mengelola hambatan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberdayaan di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hambatan tersebut harus dapat dikelola dengan baik agar pelaksanaan pemberdayaan guru dapat berjalan dengan baik pula.

Dan dari peneliti temukan bahwa kepala sekolah dalam menilai prestasi kerja guru dilihat dari bagaimana keberhasilan anak didiknya, jika seorang anak didik itu berhasil atau berprestasi berarti gurunya mampu membuat anak didiknya sukses dalam belajarnya adalah karena guru tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa :

1. Tahapan pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu, yaitu : (a) melakukan persiapan segala yang dibutuhkan dalam pemberdayaan guru termasuk sarana dan prasarannya. (b) membuat guru agar percaya diri, Dan (c) memberikan petunjuk dan arahan kepada guru.
2. Teknik kepala sekolah dalam pemberdayaan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu, yaitu sebagai berikut : (a) strategi mengikutkan guru untuk pelatihan., (b) kerjasama antara kepala sekolah dan guru, dan (c) komunikasi langsung dengan guru (sharing dengan guru).
3. Adapun program kepala sekolah dalam pemberdayan guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu, yaitu diadakannya pelatihan untuk masing-masing guru mata pelajaran seperti BIMTEK, pelatihan K13, dan rapat yang diadakan sekali dalam sebulan, dan program tersebut disesuaikan dengan visi misi sekolah, agar tujuan dari sekolah ini dapat tercapai.
4. Hambatan yang ada dalam pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten

Labuhanbatu adalah ketidakhadiran dari beberapa guru dalam pelaksanaan program pemberdayaan guru yaitu pelatihan dikarenakan alasan dari masing-masing guru tersebut.

5. Dan adapun penilaian prestasi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemberdayaan guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu bahwa kepala sekolah dalam menilai prestasi kerja guru dilihat dari bagaimana keberhasilan anak didiknya, jika seorang anak didik itu berhasil atau berprestasi berarti gurunya mampu membuat anak didiknya sukses dalam belajarnya adalah karena guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatin Nurul. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan..* Jakarta:Rajawali Pers.
- Bangun, Djonni, *Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang*. Vol 33 No. 1 Februari 2010.
- Chairunnisa, Connie. 2016. *Manajemen Pendidikan Dalam Muti Perspektif*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada).
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Husien Latifah. (2017), *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E..(2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siahaan, Amiruddin dkk. (2013) *Administrasi Satuan Pendidikan*. Jakarta: Perdana Mulya Sarana
- Suhardiman, Budi, (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta;.
- Susanto, Ahmad, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. ;Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2011), *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada

* Alumni Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN-SU