

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI I PRAMBANAN
KECAMATAN PRAMBANAN KABUPATEN
KLATEN JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

Tesis



**Diajukan oleh
PUJI RAHAYUNINGSIH
151503088**

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI I PRAMBANAN
KECAMATAN PRAMBANAN KABUPATEN
KLATEN JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

Tesis

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen**



**Diajukan oleh
PUJI RAHAYUNINGSIH
151503088**

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017**

Tesis

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI I PRAMBANAN
KECAMATAN PRAMBANAN KABUPATEN
KLATEN JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

**Diajukan oleh
PUJI RAHAYUNINGSIH
151503088**

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diuji

Yogyakarta, Maret 2017

Pembimbing II

Pembimbing I

Suhartono, SE, M.Si.

Dr. Wahyu Widayat, M.Ec

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Maret 2017

Puji Rahayuningsih

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini merupakan pembahasan mengenai strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Dalam pembuatan Tesis ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, yang senantiasa memberikan arahan, inspirasi, serta dukungan moril. Untuk itu diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Wahyu Widayat, M.Ec., selaku Pembimbing I yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan bimbingan.
2. Bapak Suhartono, SE. M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
3. Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi sehingga dapat menyelesaikan studinya.
4. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Meskipun Tesis ini masih sederhana, berharap bisa memberi manfaat bagi yang membacanya.

Yogyakarta, Maret 2017

Puji Rahayuningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN AMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
INTISARI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Strategi	6
2. Kinerja Guru	7
B. Penelitian yang Relevan	11
BAB III METODE PENELITIAN	13
A. Rancangan/ Desain Penelitian	13
B. Definisi Operasional	14
C. Populasi dan Sampel	15
D. Instrumen Penelitian	15

E. Pengumpulan Data	21
F. Metode Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
A. Hasil Penelitian	24
B. Analisis SWOT	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja Guru SD Negeri I Prambanan Tahun 2013 – 2015	4
Tabel 4.1	Daftar Nama Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri 1 Prambanan	24
Tabel 4.2	Faktor-faktor Strategi Internal	45
Tabel 4.3	Faktor-faktor Strategi Eksternal	46

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Posisi Sekolah Dalam SWOT	48
Gambar 2	Matriks TOWS	49

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	DAFTAR PERTANYAAN	54
Lampiran 2	Format Penilaian kinerja Guru	55
Lampiran 3	Hasil Penilaian kinerja Guru Oleh Pengawas SD Kecamatan Prambanan	59
Lampiran 4	Hasil Penilaian kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah	60
Lampiran 5	Format Hasil Penilaian Kinerja Guru	61

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
NEGERI I PRAMBANAN KECAMATAN PRAMBANAN KABUPATEN
KLATEN JAWA TENGAH
TAHUN 2017**

Puji Rahayuningsih
Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Intisari

Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah selama ini belum optimal. Selama ini masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan proses pembelajaran secara sistematis, mulai perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan strategi yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, yakni sebuah desain yang memberi kemudahan untuk merekam, memantau dan mengikuti proses suatu peristiwa atau kegiatan sebuah organisasi sebagaimana adanya dalam suatu kurung waktu tertentu dan selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab masalah penelitian. Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Supervisi akademik sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan akademik (pengajaran); (2) Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan supervisi dalam pembuatan PTK karena PTK sangat penting dilakukan oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja, juga bisa digunakan sebagai sarana belajar membuat karya ilmiah yang bisa mendukung karir; (3) EDS sangat diperlukan sekolah untuk mengenali Kekuatan, kelemahan, keunggulan, dan kekurangannya sehingga sekolah bisa menentukan kebijakan yang dituangkan dalam RKJM, RKT, dan RKAS serta diimplementasikan dalam kegiatan sekolah

Kata Kunci: Strategi, Peningkatan, Kinerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan guru menjadi persoalan pokok dalam pembangunan pendidikan, disebabkan oleh adanya tuntutan perkembangan masyarakat dan perkembangan global. Untuk mengatasi mutu pendidikan nasional yang semakin terpuruk pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) pada pasal 3 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan akan lebih mudah dicapai jika tenaga pendidik (guru) sesuai dengan kompetensi serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada ayat (2) dinyatakan kedudukan guru sebagai tenaga

profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikasi pendidik.

Kinerja karyawan (dalam hal lembaga sekolah adalah guru) ditentukan oleh beberapa faktor, dua diantaranya yang dianggap sangat penting yaitu motivasi dan kemampuan (*ability*) (Siswanto, 1987 : 255). Kemampuan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Tingkat kemampuan akan mempengaruhi bukan saja prestasi kerja tetapi juga kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya (Armstrong, 1994 : 73). Sedangkan menurut Timpe (1999) prestasi kerja karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat prestasi yang baik

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45). Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014: 54).

Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Menurut Supardi (2014: 7) guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Beberapa kajian dan hasil penelitian menunjukkan peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara.

Persoalan yang dihadapi dunia pendidikan di Indonesia adalah kinerja guru yang rendah. Hasil penelitian Afifudin (2007) dalam Supardi (2014: 5 -6) dinyatakan bahwa:

(1) Kepemimpinan kepala sekolah di Jawa Barat yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; (2) supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,3% dan sisanya 44,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; (3) budaya organisasi madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah belum begitu efektif. Budaya dan iklim kerja yang ada di madrasah belum begitu kondusif dan positif. Kinerja belum optimal (Supardi, 2014: 6).

Seperti halnya di beberapa daerah di Indonesia, kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah selama ini belum optimal. Selama ini masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan proses pembelajaran secara sistematis, mulai perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah,

ternyata pada tahun 2013 – 2015 kinerja guru belum optimal. Data kinerja guru tahun 2013 – 2015 dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Kinerja Guru SD Negeri I Prambanan Tahun 2013 – 2015

No	Kinerja	2013	2014	2015
1	Perencanaan Pembelajaran	85%	86%	85%
2	Pelaksanaan Pembelajaran	86%	86%	86%
3	Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik	90%	90%	90%
4	Pelaksanaan Penilaian	84%	90%	90%
5	Program Pengayaan	82%	85%	84%
6	Melaksanakan program remedial	86%	83%	85%

(Data administrasi kepala sekolah)

Hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah menunjukkan bahwa dari beberapa indikator belum ada yang angkanya di atas 90% sampai 100%, oleh karena itu perlu adanya strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini akan meneliti strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan, karena untuk mendapatkan masukan apakah supervisi pengawas SD dan kepala sekolah selama ini sudah tepat dan sesuai dengan tujuan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah selama ini belum optimal. Selama ini masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan

proses pembelajaran secara sistematis, mulai perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan strategi yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan sekaligus menambah jumlah penelitian empiris tentang supervisi pengawas sekolah bagi pihak-pihak yang berminat mendalami masalah supervisi pengawas sekolah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Strategi

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. Strategi merupakan analisis serta komitmen terhadap sumber daya yang ada untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu (Thompson & Strickland, 2003). Strategi tidak dapat dikatakan sebagai trik dan teknik. Oleh karena itu, strategi memerlukan pilihan antara alternatif dan kewajiban perusahaan kepada pasar spesifiknya, pendekatan yang kompetitif, dan tindakan.

Menurut Cutlip, Center dan Broom (2006: 353) “strategi dapat didefinisikan sebagai penentuan tujuan dan sasaran usaha jangka panjang, dan adopsi upaya pelaksanaan dan alokasi sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut”. Sebuah strategi yang terencana dengan baik mampu menyusun dan mengatur sumber-sumber organisasi dalam hasil yang unik dan mampu bertahan dalam jangka waktu yang lama berdasarkan pada kemampuan dan kelemahan internal, mengantisipasi perubahan dan tindakan yang dilakukan rival atau lawan.

Mintzberg dan Quinn (1991) berpendapat bahwa strategi berkaitan dengan lima hal, yaitu :

- a. *Strategy as a plan*. Strategi merupakan suatu rencana yang menjadi pedoman bagi organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. *Strategy as pattern*. Strategi merupakan pola tindakan konsisten yang dijalankan organisasi dalam jangka waktu lama.
- c. *Strategy as a position*. Strategi merupakan cara organisasi dalam menempatkan sesuatu pada tempat yang tepat.
- d. *Strategy as a perspective*. Strategi merupakan cara pandang organisasi dalam menjalankan berbagai kebijakan. Cara pandang ini berkaitan dengan visi dan budaya organisasi.
- e. *Strategy as a play*. Cara atau manuver yang spesifik yang dilakukan organisasi dengan tujuan untuk mengalahkan rival atau kompetitor.

Menurut Fisk (2006) strategi korporat adalah tentang tujuan organisasi secara keseluruhan, misi perusahaan dan visi tentang apa yang akan terjadi pada masa mendatang. Dalam praktik, alur kebijakan dan strategi di organisasi sekolah diawali dengan pengamatan lingkungan untuk menentukan tujuan pokok organisasi, kemudian pembuatan visi dan misi, diteruskan dengan pengembangan alternatif yang memungkinkan. Selanjutnya adalah perumusan dan penentuan strategi komunikasi yang harus dijalankan.

2. Kinerja Guru

Dilihat dari arti kata, kinerja berasal dari kata *performance*. Menurut

Ruky (2002: 14):

Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat *high performance car*, atau mobil yang sangat cepat; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat *folk dance performance*, atau pertunjukan tari-tarian rakyat; (3)

”pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat *in performing his/her duties*.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diakses 06 – 12 – 2016).

Witmore (1997: 104) menyatakan “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja (Supardi, 2014: 46).

Menurut Gibson (1987) yang dikutip dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> (diakses 06 – 12 – 2016) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik (Supardi, 2014: 55).

Guna mengetahui kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja seseorang. Menurut Rao (1986: 1) penilaian prestasi kerja

adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh majikan mereka.

Menurut Alwi (2001) yang dikutip dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> (diakses 06 – 12 – 2016) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Penilaian yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan: (1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, (2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, (3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Penilaian yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: (1) prestasi riil yang dicapai individu, (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, (3) prestasi-pestaasi yang dikembangkan.

Penilaian kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun perencanaan pembelajarn, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2014: 67).

B. Penelitian yang Relevan

Sebagai acuan untuk penelitian, maka dicari bahan-bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Dari beberapa penelitian, hanya ditemukan penelitian-penelitian yang mengkaji tentang hubungan motivasi dengan kinerja atau prestasi kerja. Penelitian tersebut seperti tercantum di bawah ini.

- 1 Penelitian Muh. Rofi dan Dakir (2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru SMP Kabupaten Magelang menunjukkan bahwa, usaha untuk memenuhi kebutuhan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 3,037%, faktor yang paling dominan dari usaha untuk memenuhi kebutuhan adalah faktor kebutuhan sosial dan faktor kebutuhan aktualisasi diri. Kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 4,474%. Persepsi terhadap tugas memiliki pengaruh sebesar 3,357%. Jadi kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh usaha memenuhi kebutuhan, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas. Besar sumbangan efektif sebesar 11,802%.
- 2 Penelitian Oktariana Dwi Wulandari (2009) tentang kesiapan guru di Kota Pontianak dalam menghadapi sertifikasi guru, bahwa rerata pemahaman guru tentang sertifikasi secara keseluruhan adalah 13,92 dalam kategori cukup, rerata motivasi guru dalam mempersiapkan diri menghadapi sertifikasi guru adalah 105,59 dalam kategori tinggi, sedangkan rerata kemampuan guru dalam menyusun portofolio 9,20 dalam kategori kurang.

- 3 Penelitian yang dilakukan Mijahamuddin Alwi dengan judul “Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sains Sekolah Dasar Kec. Suralaga Lombok Timur NTB” 2009 Hasil penelitian mengungkapkan bahwa peran KKG sebagai salah satu wadah dalam pembinaan professional guru dilaksanakan satu kali dalam seminggu yang mayoritas peserta hadir sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam melaksanakan perannya KKG berperan aktif dalam menanggapi dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh guru yang ada dibawah gugus tiga dan peserta cukup berpartisipasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan dalam memecahkan persoalan pembelajaran yang dihadapi. Selain itu, aspek peran KKG dalam meningkatkan profesionalisme guru sains yang ada di gugus tiga dan menjadi fokus utama dalam kegiatan KKG ini adalah aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pembelajaran seperti, aspek penguasaan kurikulum, penguasaan materi, penggunaan alat peraga, penggunaan metode dan tehnik evaluasi. Sedangkan aspek yang menyangkut pembinaan kepribadian guru seperti disiplin dalam arti luas dan komitmen terhadap tugas tidak terlalu menjadi fokus utama dalam kegiatan KKG.

STIE Widya Wiyaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/ Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SWOT. SWOT adalah sebuah bentuk analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi gambaran). Analisa ini terbagi atas empat komponen dasar, yaitu:

1. S = Strength, adalah situasi atau kondisi yang merupakan kekuatan dari organisasi atau program saat ini.
2. W = Weakness, adalah situasi atau kondisi yang merupakan kelemahan dari organisasi atau program saat ini
3. O = Oportunity, adalah situasi atau kondisi yang merupakan Peluang di luar organisasi dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi di masa depan.
4. T = Threat, adalah situasi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi dan dapat mengancam eksistensi organisasi di masa depan.

Dalam dunia pendidikan analisis ini dapat digunakan untuk mengevaluasi strategi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini berusaha menjelaskan strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Untuk menentukan strategi yang cocok diterapkan sebagai upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, dilakukan dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang

ada di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Setelah dapat diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancamannya, maka ditentukan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru.

B. Definisi Operasional

Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah selama ini belum optimal. Selama ini masih ada beberapa guru yang belum melaksanakan proses pembelajaran secara sistematis, mulai perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Oleh karena itu perlu strategi untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Untuk penentuan strategi, diidentifikasi terlebih dahulu kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang timbul bila strategi tersebut akan diterapkan. Proses penelitian dapat digambarkan seperti di bawah ini.

Gambar 3.1
Model Manajemen Strategi



(Sumber: Agustinus Sri Wahyudi. 1996. *Manajemen Strategi (Pengantar Proses Berfikir Strategi)*. Jakarta: Binarupa Aksara, hal. 32)

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah sebanyak 12 orang. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar maka seluruh anggota populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jadi sampel penelitian ini terdiri dari 12 orang, yaitu 1 kepala sekolah dan 11 guru.

D. Instrumen Penelitian

Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi dalam hal ini sampling dijangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Maksud kedua dari informan adalah untuk mengali informasi yang menjadi dasar dan rancangan teori yang dibangun.

Teknik penentuan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang akan menjadi informan narasumber (*key informan*) dalam penelitian ini adalah :

1. Pengawas Sekolah Dasar pada UPTD Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Informasi yang dibutuhkan dari pengawas sekolah adalah program dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan terhadap Sekolah

Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah untuk peningkatan kinerja guru.

2. Kepala Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Informasi yang dibutuhkan dari kepala sekolah adalah program dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil penilaian kinerja guru.
3. Guru Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Informasi yang dibutuhkan dari guru adalah konfirmasi mengenai pelaksanaan supervisi yang telah dilakukan pengawas sekolah dan kepala sekolah serta tanggapan (respons) guru terhadap supervisi tersebut.

Penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi bisa tergantung dari tepat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti. Dengan demikian, informan ditentukan dengan teknik *snowball sampling*, yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan. Pencarian informan akan dihentikan setelah informasi penelitian dianggap sudah memadai.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja sebagai berikut (Supardi, 2014: 300 – 305):

a. Perencanaan Pembelajaran

Indikatornya:

- 1) Kesesuaian rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar.

- 2) Kesesuaian rencana penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikator pembelajaran.
 - 3) Kesesuaian rencana langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran.
 - 4) Kesesuaian rencana cara-cara memotivasi peserta didik dengan karakteristik peserta didik.
 - 5) Kesesuaian rencana pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar.
 - 6) Kesesuaian rencana pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar.
 - 7) Pemilihan rencana macam pengaturan ruangan kelas terhadap indikator pembelajaran.
 - 8) Pemilihan rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran.
 - 9) Kesesuaian rencana pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok.
 - 10) Kesesuaian rencana pemilihan media yang akan digunakan dengan materi pokok.
 - 11) Penentuan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian yang dipilih dengan indikator keberhasilan pembelajaran.
 - 12) Kesesuaian instrumen penilaian hasil belajar terhadap indikator keberhasilan pembelajaran
- b. Pelaksanaan Pembelajaran
- Indikatornya:

- 13) Menyampaikan bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan.
- 14) Pemberian motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran.
- 15) Penyampaian bahan ajar dengan kompetensi dasar.
- 16) Memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan.
- 17) Memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas.
- 18) Memberi penguatan materi pokok yang disampaikan kepada peserta didik.
- 19) Pengaturan penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 20) Mengorganisasikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran.
- 21) Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran.
- 22) Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.
- 23) Penyimpulan materi pokok pelajaran.
Pemberian tindak lanjut pembelajaran.

c. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik

Indikatornya:

- 24) Membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

- 25) Membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik.
- 26) Menunjukkan sikap empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik.
- 27) Menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik.
- 28) Menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran.
- 29) Menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya.
- 30) Mengembangkan hubungan antarpribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik.
- 31) Memberikan tuntunan agar interaksi antarpeserta didik terpelihara baik.

d. Pelaksanaan Penilaian

Indikatornya:

- 32) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester.
- 33) Mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 34) Melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar.
- 35) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.
- 36) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
- 37) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.

- 38) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik.
- 39) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama.
- 40) Melaporkan hasil penilaian budi pekerti kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan.

e. Program Pengayaan

Indikatornya:

- 41) Menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya.
- 42) Menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan.
- 43) Memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk didiskusikan.
- 44) Pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar, model, grafik, bacaan/paragraf, dan sebagainya.
- 45) Meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.

f. Melaksanakan program remedial

Indikatornya:

- 46) Pemberian bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.

- 47) Menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.
- 48) Menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial.
- 49) Menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial.

E. Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan multi sumber bukti, yakni: wawancara mendalam (*indepth interview*) dan observasi data-data sekunder. Wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada informan mengenai topik yang diteliti, tujuannya untuk menggali ide responden secara mendalam. Selain itu, juga menggunakan teknik observasi data-data sekunder yang tersedia. Sementara data yang dikumpulkan dibagi menjadi dua berdasarkan sumbernya, yaitu:

a. Data Primer

Data ini merupakan data yang dikumpulkan dari lapangan dengan melakukan *indepth interview* kepada beberapa informan kunci yang dipilih dari kalangan responden maupun dari pihak-pihak yang terkait dengan strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan beberapa informan kunci, yaitu:

- 1) Pengawas sekolah

Data yang dibutuhkan dari Pengawas Sekolah adalah strategi apa yang telah dilakukan pengawas sekolah dalam melakukan supervisi di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Selain itu ditanyakan pula tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam supervisi dan bagaimana cara pemecahannya. Data yang dibutuhkan dari Pengawas sekolah yang lain adalah data tentang kinerja guru menurut penilaian pengawas sekolah. Data tersebut dibutuhkan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan.

2) Kepala Sekolah

Data yang dibutuhkan dari Kepala Sekolah adalah penilaian kepala sekolah tentang kinerja para guru dan bagaimana supervisi yang selama ini dilakukan kepala sekolah terhadap para guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Data tersebut dibutuhkan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan.

3) Guru

Kepada para guru juga dilakukan wawancara untuk mengumpulkan data tentang tanggapan para guru terhadap supervisi yang dilakukan pengawas sekolah dan kepala sekolah terhadap mereka.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang diperoleh dari data base sekolah, buku literatur, dan lain-lain mengenai berbagai informasi terkait dengan

penelitian. Pencarian data sekunder ini diperlukan untuk menjembatani berbagai fakta yang terjadi di lapangan sehingga diperoleh pengetahuan yang lebih mengenai obyek penelitian.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik penyajian data yang dilakukan adalah penyajian data eksplanatoris berdasarkan pertanyaan rumusan penelitian yang ada. Berbagai data yang tersedia akan dijabarkan dan digunakan untuk menjelaskan strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Dengan demikian, akan mendapatkan gambaran mendetail mengenai strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi masukan bagi pihak sekolah kedepannya.

Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT. SWOT analisis dilakukan melalui dua tahap: (1) analisis eksternal dan (2) analisis internal. Analisis eksternal bertujuan untuk mempertimbangkan peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi, sedangkan analisis internal bertujuan untuk mempertimbangkan kekuatan (kompetisi inti) dan kelemahan internal organisasi. Hasil SWOT analisis dipakai sebagai basis untuk rekonfirmasi atau meredefinisi misi, visi, tujuan, keyakinan dasar, dan nilai dasar organisasi. Di samping itu, hasil SWOT analisis ini dipakai sebagai basis untuk pemilihan strategi (Rangkuti, 2015: 210).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah selalu meningkatkan kinerja guru melalui berbagai program, seperti penataran, pendidikan dan latihan, maupun kegiatan-kegiatan lain yang dapat meningkatkan kinerja guru. Daftar nama kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Daftar Nama Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri 1 Prambanan

No.	Nama	Jabatan
1	Tri Bkti Sityastutu, SPd.	Kepala Sekolah
2	Sundari Marsuci, SPd.	Guru
3	Nunuk Tripujiraharsi, A.MaPd.	Guru
4	Sumiyati, A.MaPd.	Guru
5	Narti, SPd.	Guru
6	Eko Yulianto, SPd.	Guru
7	Arin Setyowati, SAg.	Guru
8	Agus Suranto, SagK.	Guru
9	Veronica Widyastuti, SPdSD.	Guru
10	Aslachaj Maudhotul Faiz, SPd.	Guru
11	Budiyono Dwi Nugroho, SPd.	Guru

Sumber: Wawancara dengan Kepala Sekolah (7 Desember 2016)

Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah memiliki visi, misi, dan tujuan sekolah sebagai berikut :

1. Visi :

“Unggul dalam prestasi, terampil, berwawasan lingkungan dan budaya, berkarakter, berlandaskan iman dan takwa”.

2. Misi

- a. Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
- b. Mengembangkan potensi setiap individu.
- c. Membekali kecakapan hidup.
- d. Menumbuhkembangkan kepribadian yang agamis.
- e. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut.

3. Tujuan Sekolah

Tujuan pendidikan Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah:

- a. Meningkatkan kualitas hasil pembelajaran
- b. Menanamkan nilai-nilai moral yang humanis dan agamis
- c. Terwujudnya budaya budi pekerti luhur, dalam rangka membentuk siswa yang berkarakter.

Strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dilakukan melalui supervisi oleh pengawas sekolah dari Kecamatan Prambanan dan Kepala Sekolah. Supervisi dilakukan agar kinerja guru dapat memenuhi indikator-indikator:

- a. Perencanaan Pembelajaran

Dalam perencanaan pembelajaran yang dinilai kinerjanya adalah:

- 1) Kesesuaian rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar.

- 2) Kesesuaian rencana penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikator pembelajaran.
- 3) Kesesuaian rencana langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran.
- 4) Kesesuaian rencana cara-cara memotivasi peserta didik dengan karakteristik peserta didik.
- 5) Kesesuaian rencana pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar.
- 6) Kesesuaian rencana pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar.
- 7) Pemilihan rencana macam pengaturan ruangan kelas terhadap indikator pembelajaran.
- 8) Pemilihan rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran.
- 9) Kesesuaian rencana pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok.
- 10) Kesesuaian rencana pemilihan media yang akan digunakan dengan materi pokok.
- 11) Penentuan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian yang dipilih dengan indikator keberhasilan pembelajaran.
- 12) Kesesuaian instrumen penilaian hasil belajar terhadap indikator keberhasilan pembelajaran.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

- 13) Menyampaikan bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan.
- 14) Pemberian motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran.
- 15) Penyampaian bahan ajar dengan kompetensi dasar.
- 16) Memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan.
- 17) Memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas.
- 18) Memberi penguatan materi pokok yang disampaikan kepada peserta didik.
- 19) Pengaturan penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 20) Mengorganisasikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran.
- 21) Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran.
- 22) Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.
- 23) Penyimpulan materi pokok pelajaran.
- 24) Pemberian tindak lanjut pembelajaran.

c. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik

- 25) Membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
- 26) Membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik.

- 27) Menunjukkan sikap empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik.
- 28) Menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik.
- 29) Menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran.
- 30) Menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya.
- 31) Mengembangkan hubungan antarpribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik.
- 32) Memberikan tuntunan agar interaksi antarpeserta didik terpelihara baik.

d. Pelaksanaan Penilaian

- 33) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester.
- 34) Mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 35) Melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar.
- 36) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.
- 37) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
- 38) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- 39) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik.]
- 40) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama.
- 41) Melaporkan hasil penilaian budi pekerti kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan.

e. Program Pengayaan

- 42) Menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya.
- 43) Menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan.
- 44) Memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk didiskusikan.
- 45) Pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar, model, grafik, bacaan/paragraf, dan sebagainya.
- 46) Meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.

b. Melaksanakan program remedial

- 47) Pemberian bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.
- 48) Menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.
- 49) Menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial.
- 50) Menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial.

Agar guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah mempunyai kinerja yang tinggi sesuai indikator yang telah ditetapkan, maka dilakukan supervisi oleh pengawas sekolah dan oleh kepala sekolah. Sebelum melakukan supervisi, pengawas sekolah mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Setelah diidentifikasi permasalahannya baru dilakukan supervisi.

1. Identifikasi Masalah

- a. Permasalahan yang berkaitan dengan supervisi akademi dan penilaian kinerja pendidik.

Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan Rencana Program Pembelajaran (RPP), pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

Tugas pengawas sekolah di antaranya melaksanakan pembinaan dan penilaian teknik dan administratif pendidikan terhadap sekolah yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas ini dilakukan melalui pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan. Supervisi oleh pengawas sekolah meliputi supervisi akademik yang berhubungan dengan aspek pelaksanaan proses pembelajaran, dan

supervisi manajerial yang berhubungan dengan aspek pengelolaan dan administrasi sekolah.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik dilakukan dengan pendekatan supervisi klinis yang dilaksanakan secara berkesinambungan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi.

Dalam supervisi, peran seorang pengawas sekolah ada 4 (empat), yaitu: *coordinator*, *consultant*, *group leader* dan *evaluator*. Pengawas harus melayani kepala sekolah dan guru, baik secara kelompok maupun individual. Tugas lain yang tidak kalah pentingnya yaitu dapat berperan sebagai pemimoin kelompok guna pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah, melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sekolah binaan yang menjadi lingkup tugasnya. Untuk dapat melaksanakan tugas pengawas menguasai berbagai prinsip, metode dan teknik supervisi sehingga dapat menentukan strategi, pendekatan atau model supervisi yang cocok untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau program.

Mengacu pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tanggal 28 maret 2007, tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah berkenaan dengan Kompetensi Pengawas Sekolah.

Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik dinyatakan bahwa pengawas harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

- 1) memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan perkembangan tiap mata pelajaran;
- 2) membimbing guru dalam:
 - a) menyusun silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP) dan prinsip-prinsip pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP);
 - b) memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran;
 - c) melaksanakan kegiatan pembelajaran
 - d) mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran;
 - e) memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah menggunakan pendekatan langsung (*direktif*), dengan metode yang bersifat individual dan kelompok, serta teknik yang dipakai adalah kunjungan kelas. Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh pengawas dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, diharapkan akan memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Kunjungan kelas yang dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dilaksanakan dengan cara: (1) pemberitahuan kepada guru yang

bersangkutan sebelum kunjungan kelas dilaksanakan, dengan maksud agar guru yang bersangkutan bisa mempersiapkan administrasi guru dengan baik dan benar; (2) tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru yang bersangkutan, dengan maksud untuk mengetahui sampai sejauh mana persiapan administrasi guru dilaksanakan; (3) atas dasar undangan dari guru yang bersangkutan, dengan maksud agar pegawai bisa melaksanakan kunjungan kelas dengan baik.

Hasil kunjungan kelas yang dilaksanakan pengawas di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

- 1) pendidik belum melaksanakan administrasi dengan baik dan benar;
- 2) pendidik belum melakukan pengamatan dan perkembangan berkelanjutan pada peserta didik, namun masih berdasarkan kriteria pada dokumen silabus dan RPP.

Solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut adalah:

- 1) supervisi tentang pengembangan KTSP dan kaitannya dengan penyusunan Silabus dan RPP
- 2) mengoptimalkan supervisi akademi, media dan metode pembelajaran yang tepat yang dapat mengembangkan kreatifitas dan inovatif peserta didik,
- 3) menerapkan pembelajaran yang berorientasikan pada pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, sehingga peserta didik tanpa menyadari sudah mengembangkan dirinya sendiri kearah pengembangan dan kemajuan individu,

- 4) mengoptimalkan observasi kelas dan melakukan pengamatan terhadap kemajuan dan peningkatan baik dalam proses pembelajaran maupun dalam penyusunan administrasi guru.

b. Permasalahan yang berkaitan dengan pembimbingan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, dan melatih para siswanya. Agar mampu melaksanakan tugas tersebut dengan baik, guru harus menguasai berbagai kemampuan. Salah satu kemampuan yang harus dikuasai adalah mengembangkan diri secara profesional. Ini berarti, guru tidak hanya dituntut menguasai materi ajaran atau mampu menyajikannya secara tepat, tetapi juga dituntut mampu melihat/menilai kinerjanya sendiri. Kemampuan ini berkaitan dengan penelitian, yang dalam konteks ini ruang lingkungannya berada seputar kelas, yaitu penelitian di kelas sendiri. Penelitian di kelas yang dilakukan oleh seorang guru disebut Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Hasil temuan di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, adalah minimnya minat guru melakukan penelitian, khususnya PTK. Para guru kurang menyadari pentingnya penelitian untuk pengembangan wawasan maupun kelancaran karir guru, padahal salah satu komponen penilaian portofolio sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 adalah Karya Pengembangan Profesi, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi buku dan modul, media/alat

pembelajaran yang dipublikasikan pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, maupun nasional. Menulis artikel pada jurnal terakreditasi/tidak terakreditasi, koran dan majalah. Menjadi reviewer buku, menulis soal Ebtanas/Ujian Nasional (UN). Melakukan penelitian tindakan kelas dan membuat laporannya (individu/kelompok). Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut. Jika guru mau melakukan PTK, paling tidak bisa memenuhi salah satu komponen untuk sertifikasi.

Hasil supervisi oleh pengawas di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah ditemukan bahwa kesulitan guru yang nampak dalam melaksanakan PTK, adalah:

- 1) kurang memiliki informasi dan pengetahuan tentang konsep PTK secara utuh, sehingga kesulitan dalam menentukan fokus masalah untuk PTK
- 2) kurang informasi dan pengetahuan tentang metode penelitian, cara menganalisis data, dan penulisan laporan ilmiah.
- 3) kurang memiliki referensi yang cukup
- 4) beban kerja yang tinggi harus memenuhi jumlah jam mengajar dan sibuk dengan pekerjaan rumah tangga.

Solusinya adalah dilakukan supervisi tentang metode penelitian, khususnya mengenai penelitian tindakan kelas, cara merumuskan masalah, cara mencari referensi penunjang, cara memecahkan masalah

secara ilmiah, cara penulisan laporan, dan memberikan motivasi kepada para guru pentingnya PTK dalam pengembangan pembelajaran di kelas.

c. Permasalahan yang berkaitan dengan Evaluasi Diri Sekolah (EDS)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) mendefinisikan penjaminan mutu sebagai kegiatan sistemik dan terpadu oleh satuan pendidikan, penyelenggara satuan pendidikan, pemerintah daerah, dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Proses penjaminan mutu mengidentifikasi bidang-bidang pencapaian dan prioritas untuk perbaikan, menyediakan data untuk pembuatan keputusan berbasis bukti dan membantu membangun budaya perbaikan yang berkelanjutan. Pencapaian mutu pendidikan dikaji berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Alat untuk mengkaji kemajuan peningkatan mutu sekolah secara komprehensif yang berbasis Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah: Evaluasi Diri Sekolah.

Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di tiap sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri dari Kepala Sekolah, guru, Komite Sekolah, orang tua peserta didik, dan pengawas. Proses EDS dapat mengikutsertakan tokoh masyarakat atau tokoh agama setempat. Instrumen EDS ini khusus dirancang untuk digunakan oleh TPS dalam melakukan penilaian kinerja sekolah terhadap 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang hasilnya

menjadi masukan dan dasar penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) dalam upaya peningkatan kinerja sekolah.

Evaluasi diri sekolah (EDS) merupakan salah satu langkah yang baik dalam peningkatan mutu sekolah. Dengan melakukan evaluasi diri maka dapat dipahami bersama oleh segenap warga sekolah akan segala kelebihan dan kelemahan (*weaknesses*) institusinya, sehingga langkah-langkah perbaikan dan titik fokus pengembangan sekolah dapat dilakukan dengan tepat. Karena itu evaluasi diri dapat menghemat waktu pencapaian tingkat mutu sekolah yang dikehendaki. Kegiatan evaluasi diri sekolah dapat dikaitkan atau diikuti oleh evaluasi eksternal, namun hal ini tidaklah menjadi keharusan, artinya evaluasi diri sekolah lebih baik diinternalisasikan sebagai bagian dari budaya peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Evaluasi diri dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data tentang kondisi sekolah saat ini untuk dijadikan dasar penyusunan program menuju tercapainya kondisi lembaga yang dicita-citakan. Data yang diperoleh dari evaluasi diri hendaknya diperoleh dari semua pihak, baik data kualitatif maupun kuantitatif sehingga diperoleh informasi yang komprehensif.

Kendala dan hambatan yang dialami dalam pelaksanaan EDS, adalah sebagai berikut:

- 1) *Stakeholder* Sekolah belum sepenuhnya mengerti akan EDS
- 2) Sekolah dalam menyusun Rencana Kerja, baik Rencana Kerja Jangka

Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) masih asal-asalan karena belum memiliki EDS.

- 3) Pengetahuan dan informasi tentang penggunaan instrumen EDS sekolah masih kurang

Solusinya adalah dengan memberikan supervisi agar sekolah bisa melakukan evaluasi dan dapat menyusun rencana kerja berdasarkan hasil evaluasi secara berkelanjutan. Setelah pengawas sekolah kecamatan Prambanan menemukan permasalahan di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, maka dilakukan supervisi.

2. Pelaksanaan Supervisi

- a. Pengawas sekolah melakukan supervisi akademik dengan empat kegiatan, yaitu: membimbing (membantu dan mendampingi), memonitor, membina, dan mengevaluasi kinerja guru sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tanggal 28 maret 2007, tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Dalam melakukan supervisi akademik pengawas membimbing guru dalam:

- 1) menyusun silabus, RPP dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP;
- 2) memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran;
- 3) melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 4) mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran;

5) memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.

b. Pembimbingan PTK

Pengawas melakukan pembimbingan PTK dengan beberapa cara, antara lain:

- 1) Memberikan motivasi agar guru selalu mengembangkan diri dengan banyak membaca, melakukan penelitian, dan menulis karya ilmiah.
- 2) Memberikan pengetahuan dan informasi tentang metode penelitian ilmiah, khususnya dalam PTK.
- 3) Memberikan masukan tentang cara-cara mencari tema atau fokus penelitian, merumuskan masalah, mencari referensi, mencari pemecahan masalah (solusi)
- 4) Membimbing guru dalam proses pembuatan proposal PTK.

c. Pengumpulan, Pengelolaan, dan Analisa Data EDS

Pengawas melakukan supervisi pengumpulan, pengelolaan, dan analisa data EDS dengan empat kegiatan, yaitu: membimbing (membantu dan mendampingi), memonitor, membina, dan mengevaluasi dengan cara:

- 1) Memberikan motivasi dan mengadakan sosialisasi EDS kepada *stakeholder* sekolah,
- 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam penggunaan instrumen EDS kepada *stakeholder* sekolah,
- 3) Membimbing sekolah dalam penyusunan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), Rencana Kerja Tahunan (RKT), dan Rencana

Kerja Anggaran Sekolah (RKAS) berdasarkan hasil evaluasi setelah melakukan EDS

Hasil yang dicapai dalam supervisi Akademik oleh pengawas di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah:

1. Guru dapat menyusun silabus, menyusun RPP dan mengimplementasikan implementasi dalam proses pembelajaran,
2. Guru dapat memahami dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran dengan baik dan benar,
3. Guru dapat mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran,
4. Guru dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran
5. Guru sudah melaksanakan penilaian yang berkelanjutan dan bermakna,
6. Guru menyadari akan pentingnya pengembangan profesi bagi dirinya, dan berusaha mengembangkan potensi dirinya lewat tulisan artikel dan PTK.

Hasil yang telah dicapai dalam pembimbingan Penelitian Tindakan Kelas oleh pengawas di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, antara lain:

1. Guru mulai termotivasi untuk membuat PTK.
2. Guru dapat memetakan permasalahan dalam proses pembelajaran yang diampunya,
3. Guru memahami sistematika penulisan PTK,
4. Guru dapat menentukan identifikasi masalah, rumusan masalah dan tujuan serta manfaat penelitian.

5. Guru memahami cara mencari referensi.
6. Guru memahami metode yang akan digunakan.
7. Guru mencoba membuat proposal PTK

Hasil pembimbingan yang dilakukan pengawas terhadap sekolah di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, adalah sebagai berikut:

1. *Stakeholder* sekolah memahami instrumen dan indikator EDS,
2. *Stakeholder* sekolah mampu menggunakan instrumen EDS,
3. Tim Pengembang Sekolah memahami cara mengisi EDS,
4. Tim pengembangan sekolah mencoba menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), Rencana Kerja Tahunan (RKT), dan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS) dengan dasar pada isian EDS,

Selain supervisi yang dilakukan oleh pengawas berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, supervisi juga dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Jika supervisi yang dilakukan oleh pengawas lebih umum sifatnya yang mencakup supervisi akademis, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terfokus pada indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja guru. Supervisi kepala sekolah dilakukan secara individual maupun kelompok dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan Pembelajaran

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa membuat perencanaan pembelajaran. perencanaan pembelajaran yang dibuat guru harus sesuai

dengan kompetensi dan guru dapat menggunakan metode pembelajaran dengan benar.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa memilih bahan ajar dan menyampaikan pelajaran dengan benar. Guru bisa memotivasi peserta didik dengan baik dan mengelola waktu secara efisien.

3. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa berinteraksi dengan peserta didik secara baik.

4. Pelaksanaan Penilaian

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar dan mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.

5. Program Pengayaan

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa membantu peserta didik memperoleh ketuntasan belajar.

6. Melaksanakan program remedial

Kepala sekolah melakukan supervisi agar guru bisa memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.

STIE Widyia Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Analisis SWOT

Berdasarkan identifikasi masalah tentang supervisi yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah telah didapatkan situasi dan kondisi internal berupa kekuatan dan kelemahan, serta situasi dan kondisi eksternal berupa peluang dan ancaman. Kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam strategi supervisi untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan

- a. Supervisi yang dilakukan Pengawas dan Kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru.
- b. Pengawas dan Kepala sekolah dapat memotivasi para guru sehingga bisa menyusun silabus, menyusun RPP dan mengimplementasikan implementasi dalam proses pembelajaran,
- c. Guru dapat memahami dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran dengan baik dan benar serta berusaha mengembangkan potensi dirinya lewat tulisan artikel dan PTK.

2. Kelemahan:

- a. Intensitas dan frekuensi supervisi dari pengawas kurang, karena pengawas tidak hanya melakukan supervisi di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan.
- b. Guru merasa kekurangan waktu untuk menyusun RPP dan mempersiapkan media pembelajaran
- c. Untuk melakukan PTK, guru kesulitan dari segi waktu dan tenaga.

3. Peluang

- a. *Stakeholder* sekolah memahami instrumen dan indikator EDS,
- b. *Stakeholder* sekolah mampu menggunakan instrumen EDS,
- c. Tim pengembangan sekolah mulai mencoba menyusun RKJM, RKT, dan RKAS dengan dasar pada isian EDS,

4. Ancaman

- a. Penyusunan EDS, RKJM, RKT, dan RKAS tidak mudah dan membutuhkan waktu dan tenaga ekstra.
- b. Para guru kurang memiliki waktu.
- c. Rapat dewan sekolah dan komite sekolah intensitasnya sangat jarang, sehingga menyulitkan penyusunan RKJM, RKT, dan RKAS.

Untuk menentukan strategi, digunakan matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Untuk membuat matriks terlebih dahulu dibuat tabel skor penilaian, agar dapat ditentukan strategi-strategi yang menjadi prioritas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi internal dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

STIE Widya Nivvaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.2
Faktor-faktor Strategi Internal

No	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
	Kekuatan			
1	Supervisi yang dilakukan Pengawas dan Kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru	0.22	4	0.88
2	Pengawas dan Kepala sekolah dapat memotivasi para guru sehingga bisa menyusun silabus, menyusun RPP dan mengimplementasikan implementasi dalam proses pembelajaran,	0.16	3	0.48
3	Guru dapat memahami dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran dengan baik dan benar serta berusaha mengembangkan potensi dirinya lewat tulisan artikel dan PTK	0.14	2	0.28
	Kelemahan		jml	1,64
4	Intensitas dan frekuensi supervisi dari pengawas kurang, karena pengawas tidak hanya melakukan supervisi di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan.	0.19	4	0.76
5	Guru merasa kekurangan waktu untuk menyusun RPP dan mempersiapkan media pembelajaran	0.15	3	0.45
6	Untuk melakukan PTK, guru kesulitan dari segi waktu dan tenaga	0.14	2	0.28
			jml	1,49
	Total	1		3,13

Dilihat dari faktor kekuatan dan kelemahan pada Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, terlihat bahwa kekuatan dan kelemahan yang ada di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah berimbang. Kekuatan terbesar adalah: Supervisi yang dilakukan Pengawas dan Kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru. Selain itu kekuatan yang dimiliki sekolah adalah Pengawas dan Kepala sekolah dapat memotivasi para guru sehingga bisa menyusun silabus, menyusun RPP dan mengimplementasikan implementasi dalam proses pembelajaran.

Kelemahan terbesar di sekolah adalah intensitas dan frekuensi supervisi dari pengawas kurang, karena pengawas tidak hanya melakukan supervisi di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan. Selain itu Guru merasa kekurangan waktu untuk menyusun RPP dan mempersiapkan media pembelajaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi eksternal dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Faktor-faktor Strategi Eksternal

No.	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
	Peluang			
1	<i>Stakeholder</i> sekolah memahami instrumen dan indikator EDS	0.21	3	0.63
2	<i>Stakeholder</i> sekolah mampu meggunakan intrumen EDS	0.17	3	0.51
3	Tim pengembangan sekolah mulai mencoba menyusun RKJM, RKT, dan RKAS dengan dasar pada isian EDS	0.15	2	0.3
	Ancaman		jml	1,44
4	Penyusunan EDS, RKJM, RKT, dan RKAS tidak mudah dan membutuhkan waktu dan tenaga ekstra	0.18	3	0.54
5	Para guru kurang memiliki waktu	0.15	3	0.45
6	Rapat dewan sekolah dan komite sekolah intensitasnya sangat jarang, sehingga menyulitkan penyusunan RKJM, RKT, dan RKAS.	0.14	2	0.28
			jml	1,27
	Total	1		2.71

Faktor strategi secara eksternal, dilihat dari faktor Peluang dan ancaman pada Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, terlihat bahwa peluang dan ancaman yang ada di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah berimbang. Peluang terbesar adalah: *Stakeholder*

sekolah memahami instrumen dan indikator EDS. Selain itu peluang yang dimiliki sekolah adalah *Stakeholder* sekolah mampu menggunakan instrumen EDS.

Ancaman terbesar di sekolah adalah Penyusunan EDS, RKJM, RKT, dan RKAS tidak mudah dan membutuhkan waktu dan tenaga ekstra. Selain itu Guru merasa kekurangan waktu.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari analisis internal dan eksternal pada tabel hasilnya dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Skor total kekuatan = 1,64
2. Skor total kelemahan = 1,49
3. Skor total peluang = 1,44
4. Skor total ancaman = 1,27

Berdasarkan perhitungan di atas dalam perhitungan strateginya memerlukan penegasan dari adanya posisi dalam sumbu yaitu antara kekuatan dan kelemahan, maupun peluang dan ancaman yang semuanya dalam garis positif dan negatif. Hal ini menyebabkan skor total kekuatan tetap 1,64, Skor total kelemahan menjadi - 1,49, Skor total peluang tetap 1,44 dan Skor total ancaman menjadi - 1,27.

Untuk mencari koordinatnya, dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

1. Koordinat analisis internal

$$\begin{aligned} & (\text{Skor total kekuatan} - \text{Skor total kelemahan}) : 2 = (1,64 - 1,49) : 2 \\ & = 0,15 : 2 = 0,075 \end{aligned}$$

2. Koordinat analisis eksternal

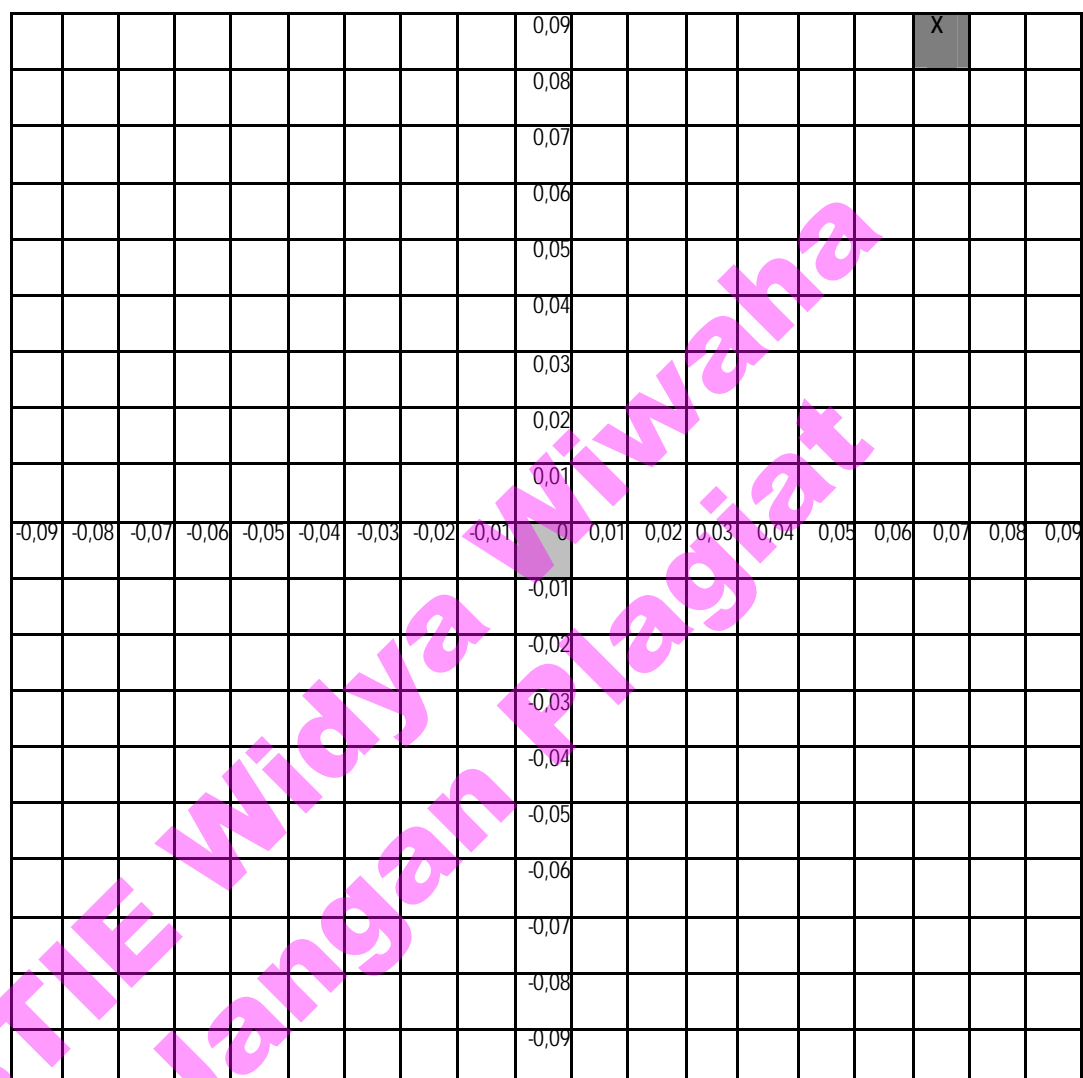
$$(\text{Skor total peluang} - \text{Skor total ancaman}) : 2 = (1,44 - 1,27) : 2$$

$$= 0,17 : 2 = 0,085$$

Jadi titik koordinatnya terletak pada (0,075; 0,085)

Berikutnya hasil koordinat tersebut disajikan dalam diagram matrik swot untuk mengetahui posisinya:

Gambar 4.1
Posisi Sekolah Dalam SWOT



sekolah dan kepala sekolah. Kepala sekolah dapat mengajukan jadwal supervisi untuk kepala sekolah dan guru kepada pengawas sekolah secara rutin. Kepala sekolah melakukan supervisi baik secara individu maupun kelompok. Untuk supervisi kelompok, diadakan breifing pada hari pertama masuk sekolah dan evaluasi di hari terakhir masuk sekolah setiap minggu.

Meskipun strategi utama telah disampaikan berdasarkan kekuatan dan peluang yang ada, namun sekolah ini memiliki kelemahan dan ancaman yang juga harus dihadapi, antara lain:

1. Dari segi kelemahan indikator “Intensitas dan frekuensi supervisi dari pengawas kurang, karena pengawas tidak hanya melakukan supervisi di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan” merupakan kelemahan terbesar memiliki skor 0,76.
2. Dari segi ancaman indikator ”Penyusunan EDS, RKJM, RKT, dan RKAS tidak mudah dan membutuhkan waktu dan tenaga ekstra” merupakan ancaman terbesar dengan skor 0,54.

Oleh karena itu sebagai solusi dapat ditempuh dengan mengambil strategi sebagai berikut: “Kepala sekolah memotivasi guru untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mengirim guru mengikuti penataran atau diklat”

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan akademik (pengajaran), oleh karena itu diperlukan strategi pengawasan dan supervisi secara berkesinambungan dari pengawas sekolah dan kepala sekolah kepada para guru di Sekolah Dasar Negeri I Prambanan.
2. Mengingat ada kelemahan dan ancaman dalam kinerja guru, maka diambil solusi dengan strategi kepala sekolah selalu memotivasi guru untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mengirim guru mengikuti penataran atau diklat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya supervisi secara terus-menerus dari pengawas maupun kepala sekolah agar kinerja guru meningkat
2. Perlu adanya peningkatan kualitas guru lebih lanjut melalui diklat-diklat agar kinerja guru lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1994). *A Handbook of Human Resource Management, Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : P.T. Rineka Cipta.
- _____. (2006). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cutlip, Scoot. M dan Allen H. Center. (2006). *Effective Public Relations: Edisi Kesembilan*. Prenada Media Group : Jakarta.
- Fisk, Peter. (2006). *Marketing Genius*. Capstone Publishing (a Wiley Company).
- Mijahamuddin Alwi. (2009). *Peran kelompok kerja guru (KKG) dalam meningkatkan profesionalisme guru sains sekolah dasar Kec. Suralaga NTB*. Tesis Magister, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mintzberg, H. Quinn. B.C. (1991). *The Strategy, Concepts, Contents, Case*. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Muh. Rofi & Dakir. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Kabupaten Magelang*. Tesis Magister, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oktarina Dwi Wulandari. (2009). *Kesiapan guru di Kota Pontianak dalam menghadapi sertifikasi guru*. Tesis Magister, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rao, T.V., (1986), *Penilaian Prestasi Kerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ruky, A.S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Siswanto, Bedjo. (1987). *Ancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Thompson, Arthur A., Jr. & A.J. Strickland III. (2003). *Strategic Management: Concept and Cases*. New York: McGraw-Hill.
- Timpe, A. Dale. (1999). *Performance Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo..
- Wahyudi, Agustinus Sri. (1996). *Manajemen Strategi (Pengantar Proses Berfikir Strategi)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Whitmore, John. (1997). *Coaching performance*. New York: Harper and Row Publisher.
- Yin, Robert K. (2015). *Studi Kasus Desain & Metode*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diakses 06 – 12 – 2016.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat