

**UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI BUNDER II
KECAMATAN PATUK KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Tesis



**Diajukan oleh
SUJANA
151503090**

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

**STIE Wiwaha
Jangan Plagiat**

**UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI BUNDER II
KECAMATAN PATUK KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Tesis

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



**Diajukan oleh
SUJANA
151503090**

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

Tesis

**UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI BUNDER II
KECAMATAN PATUK KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

**Diajukan oleh
SUJANA
151503090**

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

Sujana

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Terlaksananya penyusunan Tesis ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu saya ucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Wahyu Widayat, M.Ec., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan Tesis ini.
2. Bapak Suhartono, SE. M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan.
3. Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Rr. Siti Zulaikhah, M.Pd., selaku Kepala Sekolah SD Negeri Bunder II.
5. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

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

Yogyakarta, Maret 2017

Mahasiswa

Sujana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
INTISARI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
1. Pengertian Guru dan Kepala Sekolah	8
2. Supervisi Kepala Sekolah	11
3. Kinerja Guru	13
B. Penelitian yang Relevan	17
C. Kerangka Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Rancangan/Desain Penelitian	20

	B. Definisi Operasional	20
	C. Populasi dan Sampel	23
	D. Instrumen Penelitian	22
	E. Pengumpulan Data	25
	F. Metode Analisis Data	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
	A. Hasil Penelitian	27
	B. Analisis SWOT	38
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	50
	A. Kesimpulan	50
	B. Saran	50
	DAFTAR PUSTAKA	52

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Guru SD Negeri Bunder II	5
Tabel 4.1	Daftar Nama Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri Bunder II	27
Tabel 4.2	Kinerja Guru SD Negeri Bunder II	38
Tabel 4.3	Faktor-faktor Strategi Internal	44
Tabel 4.4	Faktor-faktor Strategi Eksternal	45

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema penelitian	19
Gambar 4.1 Posisi Sekolah Dalam SWOT	45
Gambar 4.2 Matrik SWOT	48

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	FORMAT PENILAIAN KINERJA	52
Lampiran 2	Hasil Penelitian Pengukuran Kinerja Guru SDN Bunder II Tahun 2016/2017	53

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

**UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI BUNDER II KECAMATAN PATUK
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Sujana
Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Intisari

Kinerja guru SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah didapatkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari organisasi-organisasi dari perilaku yang dapat diamati. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa SWOT.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SD Negeri Bunder II telah meningkatkan kinerja guru dilihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional; (2) Dari analisis SWOT dapat diambil beberapa strategi, antara lain: a) Supervisi merupakan di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah perlu secara kontinyu melakukan supervisi di sekolah, baik secara individu maupun secara kelompok, b) Karena guru telah memiliki kemampuan akademik dan administrasi sekolah, maka harus selalu dipertahankan dan dimotivasi untuk meningkatkan kemampuan akademik dan administrasi sekolah dengan selalu belajar dan menambah wawasan, c) Guru perlu selalu disupervisi dan dimotivasi, khususnya mengenai cara manajemen waktu, cara menciptakan suasana belajar yang menarik, dan didorong untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan.

Kata Kunci: Upaya, meningkatkan, kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah (<https://uharsputra.wordpress.com/supervision/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru>, diakses 12 Desember 2017, jam 20.30).

Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangatlah vital. Bahkan, sangat vitalnya tugas dan peran guru ini membuat banyak kalangan, terutama pakar pendidikan yang menilai bahwa perubahan kualitas pendidikan hanya akan tercapai jika kualitas gurunya ditingkatkan. Namun sayang, saat ini masih sangat sulit untuk mengetahui realita tentang seberapa berkualitasnya seorang guru (<https://enimbarep.wordpress.com/2014/01/04/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg>, diakses 12 Desember 2017, 21.00)

Sosok kunci yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika kepala sekolah bisa *me-manage* atau mengatur para guru dan siswa, maka tujuan sekolah akan bisa tercapai.

Menurut Wahjosumidjo (2013: 84 – 85) kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh sebab itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Kedudukan seorang kepala sekolah sangat penting dalam sebuah lembaga sekolah, karena kepala sekolah merupakan sosok kunci yang menentukan keberhasilan sebuah sekolah. Namun keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh seorang kepala sekolah saja, melainkan juga elemen sekolah yang lain, yaitu guru dan siswa. Kebijakan kepala sekolah akan dijalankan oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas.

Selain kepala sekolah, guru juga merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia pemerintah telah mengesahkan undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Lahirnya undang-undang tentang guru dan dosen dilandasi oleh keinginan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi tenaga pendidik, mempertegas prinsip profesionalisme, mempertegas kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, meningkatkan hak (kesejahteraan), kewajiban guru, dan perlindungan guru.

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain peningkatan kompetensi guru. Dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Untuk memperoleh predikat guru profesional perlu melakukan sertifikasi, namun tidak mudah bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi berupa penilaian dokumen (portofolio), selain melalui penilaian portofolio, ada uji kompetensi yang lain

yaitu melalui jalur pendidikan profesi selama 1 tahun, ini diperuntukkan bagi guru-guru yang berprestasi pada masing-masing daerah. Dari kegiatan sertifikasi tersebut akan tampak profil kinerja guru.

Kenyataan yang terjadi dalam dunia pendidikan, sertifikasi belum menjamin kinerja guru. Belum tentu guru yang sudah bersertifikasi lebih baik kinerjanya dibanding guru yang belum bersertifikasi. Kinerja guru ada hubungannya dengan integritas guru itu sendiri. Namun demikian peran kepala sekolah tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru. Jika kepala sekolah bisa mengelola manajemen sekolah dengan baik, maka tujuan sekolah akan bisa tercapai. Untuk itu diperlukan kerjasama seluruh elemen sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, orang tua siswa, maupun masyarakat sekitar sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi (Supardi, 2014: 9). Agar guru bisa melakukan proses belajar sesuai dengan *job description*-nya, sehingga kinerjanya baik dan tujuan sekolah bisa tercapai, diperlukan supervisi dari seorang kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk bisa mengarahkan para guru agar proses pembelajaran berlangsung dengan baik dan tujuan sekolah bisa tercapai.

Berdasarkan data-data tahun 2014 dan 2015, kinerja guru di SD Negeri Bunder II belum optimal. Data kinerja guru di SD Negeri Bunder II tahun 2014 dan 2015 dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Guru SD Negeri Bunder II

No.	Indikator Kinerja	Skor 2014	Skor 2015
1	Kompetensi pedagogik	4	4
2	Kompetensi Kepribadian	4	4
3	Kompetensi sosial	3	3
4	Kompetensi profesional	3	3

(Sumber: Data Administrasi Kepala Sekolah)

Skor didasarkan pada rentang nilai 1 – 5.

Skor 1 : sangat rendah

Skor 2 : rendah

Skor 3 : sedang

Skor 4: tinggi

Skor 5 : sangat tinggi

Berdasarkan data di atas, kinerja guru SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul belum optimal, karena skor kinerja guru masih di bawah 5. Skor kinerja tertinggi adalah 4 dan terendah 3. SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul perlu dilakukan evaluasi tentang hasil supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui secara internal kekuatan dan kelemahan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan juga mengetahui peluang dan ancaman dari luar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut: kenyataan yang ada saat ini kinerja guru SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan

Patuk, Kabupaten Gunungkidul belum optimal. Harapan yang ingin dicapai adalah upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan dan program-program yang dilaksanakan untuk kelancaran proses pembelajaran.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi alat evaluasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Masyarakat

Adanya guru yang kinerjanya tinggi akan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga masyarakat lebih percaya untuk menyekolahkan anaknya di sekolah.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

Thesis ini akan meneliti tentang upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul. Di bawah ini akan diuraikan konsep-konsep dan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian

A. Kajian Teori

1. Pengertian Guru dan Kepala Sekolah

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen, 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. Dari pengertian tersebut, seseorang berprofesi sebagai guru jika melakukan profesinya pada pendidikan formal. Seseorang yang mendidik dan melatih orang lain dalam suatu keterampilan tertentu di luar pendidikan formal tidak bisa dikatakan sebagai seorang guru. Sebagai misal, pelatih komputer di tempat pelatihan atau pembimbing siswa di lembaga bimbingan belajar tidak dapat disebut sebagai guru. Saat ini pemerintah melaksanakan program sertifikasi guru, sehingga yang wajib dan berhak mengikuti program tersebut adalah guru yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Usman (2008: 5), guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Menurut Aqib dan Rohmanto (2008: 61) guru adalah pengelola pembelajaran atau disebut pembelajar. Faktor yang perlu diperhatikan oleh pembelajar adalah keterampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, dan memanfaatkan metode yang tersedia.

Keterampilan mengajar adalah sejumlah kompetensi guru yang menampilkan kinerjanya secara profesional. Keterampilan ini mencakup beberapa hal berikut: (a) Keterampilan membuka pelajaran, (b) Keterampilan menutup pelajaran, (c) Keterampilan menjelaskan, (d) Keterampilan mengelola kelas, (e) Keterampilan bertanya, (f) Keterampilan memberi penguatan, (g) Keterampilan memberi variasi, (h) Metode sumbang saran, (i) Metode studi kasus, dan lain-lain.

Menurut Kompri (2016: 30) guru adalah tenaga pendidikan yang pekerjaan utamanya mengajar yang tidak hanya berorientasi pada

kecakapan-kecakapan yang berdimensi ranah cipta saja, tetapi bedimensi ranah rasa dan karsa. Sebagai guru, seseorang harus memiliki ilmu yang akan diajarkan..... apa yang akan diajarkan harus dikuasai oleh pendidik terlebih dahulu, kemudian baru diajarkan kepada orang lain. Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru di sekolah ialah memberikan pelayanan kepada para siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan sekolah.

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Kompri, 2016: 171). Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah itu, kehidupan di sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah secara sistemik; kompeten dalam mengoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, kompeten dalam mengerahkan seluruh personil sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional

guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran, dan kompeten dalam melakukan monitoring dan evaluasi sehingga tidak satu komponen sekolah pun tidak berfungsi secara optimal, sebab begitu ada satu saja di antara seluruh komponen sistem sekolah yang tidak berfungsi secara optimal akan mengganggu pelaksanaan fungsi komponen-komponen lainnya. Kompleksitas sekolah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

2. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* dan merupakan paduan dari dua perkataan yaitu *super* yang berarti atas dan *vision* yang berarti melihat. Maka supervisi dapat diartikan sebagai melihat atau mensupervisi dari atas. Supervisi pendidikan maksudnya adalah melihat dan mengadakan supervisi terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah. Menurut Bordman et. Al (1953 : 5) yang dikutip Supardi (2014: 75) supervisi pendidikan adalah :

Suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Supervisi pendidikan adalah suatu pelayanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar ia

mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 76).

Supervisi sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, bukan hanya merupakan tugas dan pekerjaan para pengawas pendidikan, tetapi juga tugas kepala sekolah terhadap guru-guru dan pegawai-pegawai sekolahnya. Menurut Ngalim Purwanto (1992) yang dikutip Kompri (2016: 199) bahwa, yang termasuk kategori supervisor dalam pendidikan adalah kepala sekolah, penilik sekolah dan para pengawas di tingkat Kabupaten/Kota serta staf kantor bidang yang ada di tiap Provinsi. Oleh karena salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah fungsi supervisor terhadap guru-guru dan pegawai lainnya.

Kepala sekolah seorang supervisor, harus melakukan pembinaan *continue*, pengembangan kemampuan personil perbaikan situasi pembelajaran dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru. Pembinaan ini menyebabkan perbaikan kemampuan yang kemudian ditransfer ke dalam perilaku mengajar sehingga tercipta proses pembelajaran yang lebih baik (Mulyasa, 2004: 78).

Tujuan supervisi pendidikan dapat dibagi dalam dua macam, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dimaksudkan tentang apakah yang sebenarnya hendak dicapai melalui pelaksanaan supervisi terhadap guru-guru di sekolah. Adapun tujuan khusus lebih diarahkan

pada tujuan yang hendak dicapai dalam pembinaan aspek-aspek yang terlibat dalam proses pembelajaran di sekolah (Supardi, 2014: 79)

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien. Menurut Supardi (2014: 101), untuk menjalankan supervisi dengan sukses kepala sekolah dituntut memiliki berbagai persyaratan baik yang berhubungan dengan sifat-sifat pribadi sebagai supervisor dan pemimpin maupun keterampilan-keterampilan sebagai seorang supervisor pendidikan yang baik pula. Di antara persyaratan pribadi supervisor adalah: (1) swastha jasmani dan rohani, (2) berkemauan, (3) mempunyai kegairahan kerja, (4) bersifat ramah, (5) jujur, (6) menguasai teknik-teknik supervisi, (7) tegas, (8) cerdas, (9) terampil dalam mengajar, dan (10) percaya pada diri sendiri.

3. Kinerja Guru

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004: 67). Prestasi kerja berawal dari kecerdasan seseorang. Kinerja yang baik dapat diwujudkan kalau ada prestasi kerja yang baik. Padahal banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya prestasi kerja seseorang. Secara garis besar ada tiga aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu: aspek individu, organisasi, dan

psikologis (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1995, dalam Ninawati, 2002: 79).

Menurut Mangkunegara (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (kompetensinya). (b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai (guru) dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja (dalam proses belajar mengajar). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai (guru) terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2004), mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : (1) memiliki tanggung jawab yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini ada beberapa, misalnya faktor individu,

faktor psikologis dan faktor organisasi. Selain itu kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor di atas terintegrasi dalam kompetensi-kompetensi yang dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam penelitian ini faktor-faktor kinerja akan dianalisis berdasarkan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Ada beberapa indikator yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, namun dalam penelitian indikator yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Bisa membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
- b. Bisa membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus
- c. Bisa melaksanakan administrasi sekolah
- d. Bisa melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Indikator kompetensi kepribadian dalam penelitian ini adalah:

- a. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, dan norma sosial.
- b. Memiliki kemandirian dalam bertindak.
- c. Memiliki etos kerja yang tinggi

- d. Memiliki tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat.
- e. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- f. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikator kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- a. Bisa berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- b. Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan teman sejawat
- c. Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
- b. Mampu menyusun program pengajaran
- c. Mampu memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
- d. Mampu memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
- e. Mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang baik.
- f. Mampu mengatur ruangan belajar

- g. Mampu menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
- h. Dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

B. Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini dicari bahan-bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Namun belum ditemukan hasil yang serupa dengan unsur-unsur yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian tersebut seperti tercantum di bawah ini.

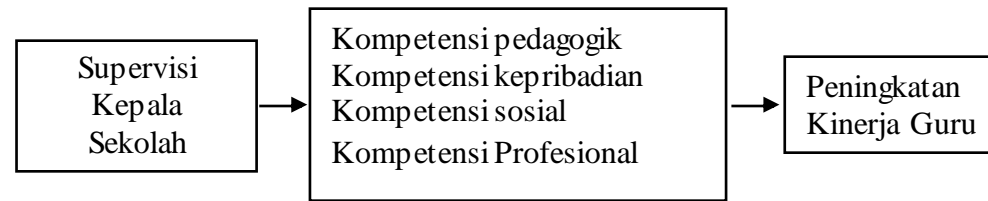
- 1 Penelitian Hadits, A. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme, dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Proses dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung* dalam Jurnal Mimbar Pendidikan. No. 2/XXIV/2005. Hlm. 40 – 46. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat kontribusi antara supervisi kepala sekolah, profesionalisme dan kinerja guru terhadap mutu proses dan hasil belajar peserta didik di SMAN Kota Bandung.
- 2 Penelitian Nurhayati, B. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makasar Sulawesi Selatan*. Dalam Mimbar Pendidikan. No. 4/XXV/2006. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru SMAN 1, 5, 9 dan 14 Kota Makasar dari perspektif masukan input lingkungan yaitu mencakup faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah kondusif.

- 3 Penelitian Akhmad Radhani (2002) dengan judul “Kinerja Guru IPS Sejarah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa guru IPS Sejarah tidak kreatif dalam menyusun program pembelajaran, mereka hanya memakai program pembelajaran fotocopy hasil dari MGMP IPS Sejarah. Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kinerja guru IPS Sejarah cukup baik, tetapi rata-rata mereka dalam kegiatan mengajar sejarah tidak menggunakan alat peraga. Kemudian kinerja guru IPS Sejarah dalam melaksanakan penilaian cukup baik, tetapi secara administrasi mereka tidak pernah membuat analisis hasil ulangan harian dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

C. Kerangka Penelitian

Kinerja guru SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul belum maksimal. Agar kinerja guru SD Negeri Bunder II lebih meningkat, upaya yang bisa dilakukan adalah dengan supervisi kepala sekolah. Supervisi pendidikan adalah suatu pelayanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar ia mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 76). Kinerja guru akan diukur berdasarkan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Skema penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema penelitian



STIE Widya Wiwaha
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). Menurut Rakhmat (1984: 30), metode deskriptif bertujuan melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Metode Deskriptif juga dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselediki dengan menggambarkan atau menuliskan keadaan subyek atau obyek penelitian suatu organisasi, masyarakat dan lain-lain berdasarkan fakta-fakta yang tampak dan sebagaimana adanya.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*).

B. Definisi Operasional

Guru harus memiliki kinerja yang tinggi agar anak didiknya bisa menjadi siswa yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan supervisi dari kepala sekolah. Kinerja guru dapat dilihat dari tingkat kompetensinya. Menurut Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru

harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Indikator yang akan digunakan adalah sebagai berikut:
 - a. Bisa membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.
 - b. Bisa membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus.
 - c. Bisa melaksanakan administrasi sekolah.
 - d. Bisa melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Indikator kompetensi kepribadian dalam penelitian ini adalah:
 - a. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, dan norma sosial.
 - b. Memiliki kemandirian dalam bertindak.
 - c. Memiliki etos kerja yang tinggi
 - d. Memiliki tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat.
 - e. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
 - f. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikator kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- a. Bisa berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
 - b. Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan teman sejawat.
 - c. Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:
- a. Menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
 - b. Mampu menyusun program pengajaran.
 - c. Mampu memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.
 - d. Mampu memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
 - e. Mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang baik.
 - f. Mampu mengatur ruangan belajar.
 - g. Mampu menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran.
 - h. Dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1998: 115). Rakhmat (1984: 92) menyatakan “bagian yang diamati itu disebut *sampel*, sedangkan kumpulan objek penelitian disebut *populasi*.” Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut *sensus* (Arikunto, 1998: 116). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Populasi penelitian adalah 11 orang yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah dan 10 orang guru.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan informan. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong 2007 : 97). Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 2 informan di antaranya:

1. Informan kunci, yaitu orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Adapun yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Pengawas Sekolah Dasar Kecamatan Patuk, Gunungkidul, Kepala Sekolah dan guru SD Negeri Bunder II, Patuk, Gunungkidul.

2. Informan non kunci, yaitu orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti yaitu anggota Dewan Sekolah dan Komite Sekolah SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul.

Data-data yang dibutuhkan dan harus dilakukan wawancara terhadap informan adalah sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik yaitu :
 - 1) Bisa membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
 - 2) Bisa membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus
 - 3) Bisa melaksanakan administrasi sekolah
 - 4) Bisa melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- b. Indikator kinerja yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian, yaitu:
 - 1) Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, dan norma sosial.
 - 2) Memiliki kemandirian dalam bertindak.
 - 3) Memiliki etos kerja yang tinggi
 - 4) Memiliki tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat.
 - 5) Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
 - 6) Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- c. Indikator kinerja yang berkaitan dengan kompetensi sosial, yaitu:
 - 1) Bisa berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
 - 2) Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan teman sejawat

- 3) Bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- d. Indikator kinerja yang berkaitan dengan kompetensi profesional, yaitu:
- 1) Menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
 - 2) Mampu menyusun program pengajaran
 - 3) Mampu memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
 - 4) Mampu memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
 - 5) Mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang baik.
 - 6) Mampu mengatur ruangan belajar
 - 7) Mampu menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
 - 8) Dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

E. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah *interview* (wawancara). Menurut Kriyantono (2006:41-42), data dapat dibedakan menjadi 2 bagian berdasarkan sumbernya. Pembagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data Primer: data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Data ini termasuk data mentah yang harus diproses kembali untuk menjadi sumber informasi yang bermakna. Pengumpulan data dilakukan dengan proses wawancara kepada Kepala Sekolah dan guru SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul.

2. Data Sekunder: data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Sebagai data pelengkap, data sekunder dapat membantu peneliti bila data primer yang didapat masih terbatas atau sulit diperoleh. Untuk memperoleh kedua data tersebut, penelitian ini akan menggunakan teknik wawancara.

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan (dalam hal ini sekolah). Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan (Rangkuti, 2015: 198).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul selama ini telah terjadi pergantian kepala sekolah beberapa kali. Setiap kepala sekolah yang menjabat di SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan sekolah diberbagai sektor.

Daftar nama kepala sekolah dan guru di SD Negeri Bunder II dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Daftar Nama Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri Bunder II

No.	Nama	Pangkat/Golongan
1	Rr. Siti Zulaikhah, M.Pd	IV/a
2	Sri Yatini, S.Pd.	IV/a
3	Tri Murwanti, S.Pd. SD.	IV/a
4	Marwoto, S.Pd.	IV/a
5	Sumiyati, S.Pd. SD.	IV/a
6	Rina Suswanti, S.Pd.	IV/a
7	Wagiran, S.Pd.SD.	IV/a
8	Lulik Tri S., SPd.I	III/a
9	Sukarijah, S.Pd.	III/a
10	Sumaryana	II/b
11	Indah Bakti Utami, S.T.	-
12	Eka Wahyu Budi Asih	-

(Sumber: Monografi SD Negeri Bunder II 2016/2017)

SD Negeri Bunder II yang berlokasi di Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul memiliki visi, misi, tujuan sekolah dan profil sekolah sebagai berikut :

1. Visi :

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

Indikator :

- a. Terwujudnya peningkatan prestasi akademis dari tahun ke tahun
- b. Terwujudnya sistem pembelajaran yang inovatif, efektif dan efisien
- c. Terwujudnya tingkat kedisiplinan warga sekolah
- d. Terwujudnya lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan religious
- e. Terwujudnya prestasi siswa dalam bidang seni sebagai program unggulan
- f. Terciptanya kesempatan warga sekolah untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki

2. Misi

- a. Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
- b. Mengembangkan potensi setiap individu.
- c. Membekali kecakapan hidup.
- d. Menumbuhkan budaya-budaya yang luhur sehingga menjadikan anak berkarakter.
- e. Melaksanakan 7 K yaitu keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kerindangan dan kesehatan untuk mewujudkan sekolah Adiwiyata.
- f. Melaksanakan budaya 5 S : Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun.
- g. Menumbuhkembangkan kepribadian yang agamis.
- h. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut.

3. Tujuan Sekolah

Tujuan pendidikan 4 tahun ke depan, SD Negeri Bunder II, Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul tahun 2016/2017 sampai dengan 2019/2020 memiliki tujuan:

a. Memperoleh nilai rata-rata tiga mata pelajaran (Bahasa Indonesia, Matematika, IPA) Ujian Akhir Sekolah dari Dinas Dikpora DIY:

- 1) Tahun pelajaran 2016/2017 = 79
- 2) Tahun pelajaran 2017/2018 = 80
- 3) Tahun pelajaran 2018/2019 = 81
- 4) Tahun pelajaran 2019/2020 = 82

b. Tujuan sekolah tahun 2016/2017

- 1) Memperoleh nilai rata-rata sekolah US 79.
- 2) Memperoleh kejuaraan Lomba FLS2N di berbagai cabang tingkat Kabupaten.
- 3) Mendapatkan prestasi juara 1 bidang olahraga catur tingkat Kabupaten.
- 4) Memperoleh kejuaraan bidang keagamaan di tingkat Kabupaten.
- 5) Terwujudnya budaya budi pekerti luhur, dalam rangka membentuk siswa yang berkarakter.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa Kepala sekolah SD Negeri Bunder II, Desa Bunder, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul selalu berusaha meningkatkan kinerja para guru dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui supervisi. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah

melalui supervisi langsung kepada individu guru maupun melalui kelompok, misalnya dalam rapat dewan guru.

Kepala sekolah SD Negeri Bunder II dalam wawancara pada tanggal 16 Desember 2016 menyatakan bahwa dalam supervisi yang dilakukan adalah dengan pengendalian dan arahan kepada para guru, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Supervisi yang dilakukan adalah Supervisi Akademik 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 RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

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

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. Dalam melakukan supervisi akademik, kepala sekolah SD Negeri Bunder II dengan pendekatan supervisi dilaksanakan secara berkesinambungan. Kepala sekolah melayani guru, baik secara kelompok maupun individual. Tugas lain yang tidak kalah pentingnya yaitu dapat berperan sebagai pemimpin kelompok guna pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah, melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sekolahnya.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri Bunder II adalah supervisi klinis dengan tahap-tahap: Pra-observasi, Observasi, dan Pascaobservasi. Hal-hal yang telah dilakukan kepala sekolah pada tahap Pra-observasi, Observasi, dan Pascaobservasi adalah sebagai berikut :

- a. Pra-observasi (Pertemuan awal)
 - 1) Menciptakan suasana akrab dengan guru
 - 2) Membahas persiapan yang dibuat oleh guru dan membuat kesepakatan mengenai aspek yang menjadi fokus pengamatan
 - 3) Menyepakati instrumen observasi yang akan digunakan
- b. Observasi (Pengamatan pembelajaran)
 - 1) Pengamatan difokuskan pada aspek yang telah disepakati
 - 2) Menggunakan instrumen observasi
 - 3) Di samping instrumen perlu dibuat catatan (fieldnotes)
 - 4) Catatan observasi meliputi perilaku guru dan siswa
 - 5) Tidak mengganggu proses pembelajaran
- c. Pasca-observasi (Pertemuan balikan)
 - 1) Dilaksanakan segera setelah observasi

- 2) Dilakukan tanya jawab tentang bagaimana pendapat guru mengenai proses pembelajaran yang baru berlangsung
- 3) Kepala sekolah menunjukkan data hasil observasi (instrumen dan catatan) dan memberi kesempatan guru mencermati dan menganalisisnya
- 4) Kepala sekolah mendiskusikan secara terbuka hasil observasi, terutama pada aspek yang telah disepakati. Kepala sekolah juga memberikan penguatan terhadap penampilan guru dan tidak menyalahkan guru tetapi mendorong guru menemukan sendiri kekurangannya
- 5) Selama ini kepala sekolah juga telah memberikan dorongan moral bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya
- 6) Selama ini kepala sekolah bersama guru menentukan bersama rencana pembelajaran dan supervisi berikutnya

Untuk dapat melaksanakan tugasnya tersebut kepala sekolah berusaha menguasai berbagai prinsip, metode dan teknik supervise dengan baik. Dengan demikian dapat menentukan strategi, pendekatan atau model supervisi yang cocok untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau program.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri Bunder II selama ini 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 kepala sekolah dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, diharapkan akan memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan

guru. Kunjungan kelas 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.

Teknik supervisi akademik yang sering digunakan adalah teknik pertemuan individual dan pertemuan kelompok. Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara kepala sekolah dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Teknik individual ini kepala sekolah berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitannya, dan memberikan pengarahan, hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi.

Hasil kunjungan kelas yang dilaksanakan kepala sekolah pada walnya adalah sebagai berikut:

- a. guru belum melaksanakan administrasi dengan baik dan benar;
- b. guru belum melakukan pengamatan dan perkembangan berkelanjutan pada peserta didik, namun masih berdasarkan kriteria pada dokumen silabus dan RPP.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik kepala sekolah melakukan supervisi tentang: (1) penerapan pembelajaran PAIKEM; (2)

pembinaan dalam membuat dan menyusun administrasi guru; (3) pembinaan dalam muatan yang terintegrasi dalam Silabus maupun RPP.

Solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut adalah:

- a. supervisi tentang pengembangan KTSP dan kaitannya dengan penyusunan Silabus dan RPP
- b. mengoptimalkan supervisi akademik, media dan metode pembelajaran yang tepat yang dapat mengembangkan kreatifitas dan inovatif peserta didik,
- c. menerapkan pembelajaran yang berorientasikan pada pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, sehingga peserta didik tanpa menyadari sudah mengembangkan dirinya sendiri kearah pengembangan dan kemajuan individu,
- d. mengoptimalkan obsevasi kelas dan melakukakan pengamatan terhadap kemajuan dan peningkatan baik dalam proses pembelajaran maupun dalam penyusunan adminstrasi guru.

Dalam melakukan supervisi kepada para guru, kepala sekolah SD Negeri Bunder II melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengatur dan membina guru yang mencakup:
 - a. Memotivasi dan memberikan semangat guru, dengan cara memberikan pujian kepada guru yang kinerjanya baik.
 - b. Menegakkan disiplin dengan memberikan sanksi kepada guru yang kurang disiplin.
 - c. Membantu pemecahan masalah jika ada guru yang mendapatkan kesulitan.

- d. Ikut mengusahakan insentif guru-guru.
 - e. Mendorong guru mengembangkan profesi dengan mengikutkan guru pada penataran.
2. Mempertahankan dan mengembangkan kurikulum yang berlaku::
- a. Memberi pengarahan kepada guru tentang cara mengelola kelas
 - b. Mengkoordinasikan para guru.
 - c. Mengembangkan program pembelajaran yang sesuai
 - d. Memberi contoh model pembelajaran
 - e. Membina kelas dan sekolah

Kepala sekolah SD Negeri Bunder II dalam melakukan supervisi juga melalui pertemuan individual dengan guru. Kepala sekolah melakukan komunikasi baik secara formal maupun informal dengan guru, sehingga dapat mempererat hubungan pribadi dan bisa memecahkan permasalahan lebih baik. Pertemuan individual secara informal dapat saling memberikan pengetahuan secara jujur dan dapat membicarakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja guru. Adanya pertemuan informal ini, kepala sekolah dan guru dapat saling memberi dan menerima masukan dan saran untuk kemajuan bersama. Pada pembicaraan individual antara kepala sekolah dan guru di SD Negeri Bunder II, kepala sekolah memberikan solusi dengan beberapa pilihan alternatif yang bisa dilakukan oleh guru dalam memecahkan persoalan, sehingga guru benar-benar merasa bahwa kepala sekolah memberikan perhatian kepadanya.

Kegiatan supervisi kepala sekolah terhadap guru di SD Negeri Bunder II juga dilakukan melalui pertemuan formal dalam rapat dewan guru. Rapat

dewan guru ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbincangkan hasil supervisi yang telah dilaksanakan atau rapat untuk kepentingan supervisi. Kepala sekolah di SD Negeri Bunder II melakukan supervisi melalui rapat dewan guru untuk mendiskusikan berbagai masalah yang terdapat di sekolah. Dalam rapat dewan guru yang dilaksanakan di di SD Negeri Bunder II, para guru dapat saling bertukar pikiran untuk memecahkan setiap masalah di di SD Negeri Bunder II, termasuk bagaimana cara meningkatkan kinerja para guru.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap para guru, dengan supervisi yang dilakukan kepala sekolah di di SD Negeri Bunder II melalui rapat dewan guru, para guru mendapatkan berbagai ide dan masukan dari guru-guru lain dalam memecahkan suatu masalah. Banyak masalah sekolah yang dapat diselesaikan lewat diskusi dalam rapat dewan guru. Para guru dapat secara bebas memberikan nsumbangan pikiran untuk kemajuan sekolah dan demi peningkatan kinerja para guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah di di SD Negeri Bunder II biasanya dilakukan oleh kepala sekolah setelah jam terakhir di hari Sabtu.

Menurut kepala sekolah di SD Negeri Bunder II, dalam supervisi yang dilakukan melalui rapat dewan guru, mekanismenya adalah sebagai berikut:

1. Sebelum rapat dimulai, kepala sekolah di SD Negeri Bunder II memberitahukan tentang masalah yang akan menjadi pokok pembicaraan.
2. Setiap guru diberikan kesempatan untuk memberikan ide, tanggapan, atau saran terhadap masalah yang ada di di SD Negeri Bunder II.

3. Kepala sekolah memberi kesempatan kepada setiap individu guru, jadi tidak ada yang mendominasi pembicaraan dalam rapat.
4. Kepala sekolah mengarahkan agar setiap guru berani mengeluarkan pendapat.
5. Di akhir rapat, kepala sekolah memberikan arahan tentang tindak lanjut yang harus dilakukan para guru untuk memecahkan masalah.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SD Negeri Bunder II juga dilakukan dengan teknik demonstrasi pembelajaran untuk peningkatan kinerja guru. Cara yang dilakukan di SD Negeri Bunder II adalah kepala sekolah meminta kepada seorang guru yang terampil dan mempunyai pengalaman dalam pembelajaran untuk melakukan contoh cara pembelajaran yang inovatif bagi guru-guru yang lain. Dengan melihat contoh dari guru lain yang lebih terampil dan profesional, para guru dapat memperoleh berbagai pengetahuan tentang pembelajaran yang lebih baik.

Dari hasil supervisi, dilakukan pengukuran kinerja guru oleh kepala sekolah dan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dengan indikator kompetensi-kompetensi yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil supervisi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.2
Kinerja Guru SD Negeri Bunder II

No.	Indikator Kinerja	Skor 2014/1015	Skor 2015/2016	Skor 2016/2017
1	Kompetensi pedagogik	4	4	5
2	Kompetensi Kepribadian	4	4	4
3	Kompetensi sosial	3	3	4
4	Kompetensi profesional	3	3	4

(Sumber: Wawancara dengan Kepala Sekolah)

Skor didasarkan pada rentang nilai 1 – 5.

Skor 1 : sangat rendah

Skor 2 : rendah

Skor 3 : sedang

Skor 4: tinggi

Skor 5 : sangat tinggi

Dari tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa setelah dilakukan supervisi oleh kepala sekolah, terjadi peningkatan guru dilihat dari kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik para guru menjadi sangat tinggi, sedangkan kompetensi sosial dan profesional yang sebelumnya sedang meningkat menjadi tinggi.

B. Analisis SWOT

Dalam menyusun analisis SWOT, sebelumnya dibuat SWOT *Balanced Scorecard*. Untuk itu perlu informasi strategis yang dibutuhkan dalam penyusunan SWOT *Balanced Scorecard*. Berdasarkan analisis SWOT diperoleh informasi-nformasi tentang supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yang diklasifikasikan menjadi empat, yaitu:

1. Kekuatan supervisi di SD Negeri Bunder II
 - a. Kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan supervisi yang baik
 - b. Kepala sekolah memiliki kemampuan memotivasi para guru
 - c. Para guru bersikap disiplin dan patuh terhadap kepala sekolah.
 - d. Para guru mau mengembangkan wawasan dan menambah pengetahuan
 - e. Para guru mau meningkatkan keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran
2. Kelemahan supervisi di SD Negeri Bunder II
 - a. Kepala sekolah kurang berani bertindak tegas terhadap guru, karena merasa “*ewuh pekewuh*”.
 - b. Para guru kurang berani dalam memberikan masukan atau saran terhadap kemajuan sekolah.
 - c. Para guru kurang inisiatif, sehingga partisipasi dari guru masih kurang.
3. Peluang supervisi di SD Negeri Bunder II
 - a. Keterampilan dan pengetahuan guru meningkat.
 - b. Kedisiplinan dan dedikasi guru meningkat.
 - c. Adanya dukungan dari dewan sekolah dan komite sekolah
4. Ancaman supervisi di SD Negeri Bunder II
 - a. Kurangnya waktu untuk supervisi, karena kepala sekolah dan guru punya kesibukan masing-masing.
 - b. Para guru memiliki banyak tugas lain di rumah, di luar tugas mengajar.
 - c. Kurangnya dana untuk kegiatan supervisi.

Mengenai kinerja guru berdasarkan indikator kompetensi yang dimiliki, analisis SWOT mengklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

a. Kekuatan:

- 1) Guru bisa memiliki kemampuan membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
- 2) Guru mampu melaksanakan administrasi sekolah

b. Kelemahan

- 1) Guru kurang bisa melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- 2) Guru kurang memiliki minat meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan membaca pengetahuan dan informasi lain

c. Peluang

- 1) Sekolah menyediakan perpustakaan untuk menambah pengetahuan para guru.
- 2) Adanya program pelatihan, penataran dan diklat yang sering dilakukan sekolah maupun dari dinas.

d. Ancaman

- 1) Minat baca guru kurang
- 2) Guru kurang memiliki waktu untuk belajar.

2. Kompetensi kepribadian

a. Kekuatan:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

- 1) Guru memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, dan norma sosial.
- 2) Guru memiliki kemandirian dalam bertindak.
- 3) Guru menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- 4) Guru memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

b. Kelemahan

- 1) Etos kerja guru kurang tinggi, karena mengajar hanya sebagai rutinitas.
- 2) Kadang-kadang guru dalam pembelajaran kurang memperhatikan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat.

c. Peluang

- 1) Guru menjadi teladan bagi para murid
- 2) Guru menjadi tokoh di dalam masyarakat

d. Ancaman

- 1) Kadang-kadang jika ada salah satu guru yang memiliki kekurangan, akan disorot masyarakat
- 2) Guru kurang memiliki waktu untuk mengembangkan diri
- 3) Kebutuhan keluarga menyita perhatian guru

3. Kompetensi sosial

a. Kekuatan:

- 1) Guru bisa berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik

- 2) Guru bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan teman sejawat

b. Kelemahan

- 1) Ada hambatan dalam komunikasi antara guru dan siswa, karena banyak siswa yang tidak berani bertanya pada guru.
- 2) Siswa kurang berterus terang kepada guru jika memiliki permasalahan.

c. Peluang

- 1) Guru bisa berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- 2) Guru aktif dalam kegiatan di kampungnya.
- 3) Guru menjadi pengurus di organisasi kampung.

d. Ancaman

- 1) Ada guru yang kurang memiliki waktu untuk kegiatan kampung.
- 2) Kehidupan rumah tangga guru menjadi sorotan masyarakat

4. Kompetensi profesional

a. Kekuatan:

- 1) Guru menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
- 2) Guru mampu menyusun program pengajaran
- 3) Guru mampu mengatur ruangan belajar
- 4) Guru mampu menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
- 5) Guru dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

b. Kelemahan

- 1) Guru kurang mampu memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
- 2) Guru kurang mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang baik.

c. Peluang

- 1) Guru memiliki kredibilitas di hadapan siswa.
- 2) Siswa patuh terhadap guru

d. Ancaman

- 1) Guru kurang waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.
- 2) Guru dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Untuk menentukan strategi yang akan dipilih dibuat prioritas. Diagram ini digunakan untuk memetakan posisi masing-masing indikator ke dalam suatu kuadran berdasarkan dari hasil perkalian bobot dengan nilai. Hal ini dilakukan karena berkaitan dengan usaha-usaha perbaikan dan peningkatan kinerja, agar dapat diperoleh kinerja yang maksimal. Diagram ini terdiri dari empat kuadran yaitu: kuadran satu (daerah kritis/*over acting*), kuadran dua (daerah optimal/*Maintain performance*), kuadran tiga (daerah lemah/ *low priority*), dan kuadran empat (daerah berlebihan/*main priority*).

Skor kinerja berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.3
Faktor-faktor Strategi Internal

No	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
	Kekuatan			
1	Kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan supervisi yang baik	0.26	4	1.04
2	Guru memiliki kemampuan akademik dan administrasi sekolah	0.12	4	0.48
3	Guru menguasai materi dan metode pembelajaran	0.11	3	0.33
	jumlah			1.85
	Kelemahan			
4	Kepala sekolah kurang tegas terhadap guru, dan guru kurang inisiatif	0.14	3	0.42
5	Guru kurang meningkatkan pengetahuan	0.21	3	0.63
6	Guru tidak bisa menciptakan suasana belajar mengajar yang menarik	0.16	2	0.32
	Jumlah			1.37
	Total	1		3.22

Dilihat dari faktor kekuatan dan kelemahan pada SD Negeri Bunder II, terlihat bahwa kekuatan yang ada di SD Negeri Bunder II lebih besar daripada kelemahan yang ada. Kekuatan terbesar adalah: Kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan supervisi yang baik dengan skor 1,04.

Kelemahan terbesar di SD Negeri Bunder II adalah Guru kurang meningkatkan pengetahuan dengan skor 0,63.

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

STIE Widya Winarta
Jangan Plagiat

Tabel 4.4
Faktor-faktor Strategi Eksternal

No.	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
	Peluang			
1	Keterampilan dan dedikasi guru meningkat	0.21	4	0.84
2	Tersedia perpustakaan dan penyelenggaraan penataran bagi guru	0.19	3	0.57
3	Guru memiliki kredibilitas dan siswa patuh	0.14	3	0.42
	Jumlah			1.83
	Ancaman			
4	Kepala Sekolah Kurang waktu dan dana	0.13	3	0.39
5	Minat baca guru kurang	0.18	3	0.54
6	Guru tidak punya waktu meningkatkan profesionalisme.	0.15	2	0.3
	Jumlah			1.23
	Total	1		3,06

Faktor strategi secara eksternal, dilihat dari faktor Peluang dan ancaman pada SD Negeri Bunder II, terlihat bahwa skor peluang lebih besar dari ancaman. Peluang terbesar adalah: Keterampilan dan dedikasi guru meningkat dengan skor 0,84.

Ancaman terbesar di SD Negeri Bunder II adalah Minat baca guru kurang dengan skor 0,54.

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

1. Skor total kekuatan = 1,85
2. Skor total kelemahan = 1,37
3. Skor total peluang = 1,83
4. Skor total ancaman = 1,23

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 1,85, Skor total kelemahan menjadi - 1,37, Skor total peluang tetap 1,83 dan Skor total ancaman menjadi - 1,23.

Untuk mencari koordinatnya, dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

1. Koordinat analisis internal

$$\begin{aligned} & (\text{Skor total kekuatan} - \text{Skor total kelemahan}) : 2 = (1,85 - 1,37) : 2 \\ & = 0,48 : 2 = 0,24 \end{aligned}$$

2. Koordinat analisis eksternal

$$\begin{aligned} & (\text{Skor total peluang} - \text{Skor total ancaman}) : 2 = (1,83 - 1,23) : 2 \\ & = 0,60 : 2 = 0,30 \end{aligned}$$

Jadi titik koordinatnya terletak pada (0,24; 0,30)

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

STIE Widya Wiyaha
Jangan Plagiat

Gambar 4.2
Matriks SWOT

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p>Strengths (S)</p> <p>a. Perspektif supervisi kepala sekolah: Kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan supervisi yang baik</p> <p>b. Perpekstif kinerja guru: Pedagogik: Guru memiliki kemampuan akademik dan administrasi sekolah Kepribadian: Guru bisa menjadi teladan siswa. Sosial : guru dapat berkomunikasi dg baik kepada siswa dan teman sejawat Profesional: Guru menguasai materi dan metode pembelajaran</p>	<p>Weaknesses (W)</p> <p>a. Perspektif supervisi kepala sekolah: Kepala sekolah kurang tegas terhadap guru, dan . guru kurang inisiatif</p> <p>b. Perpekstif kinerja guru: Pedagogik: Guru kurang meningkatkan pengetahuan. Kepribadian: Etos kerja guru rendah. Sosial : siswa kurang berani bertanya kepada guru. Profesional: Guru tidak bisa menciptakan suasana belajar mengajar yang menarik.</p>
<p>Opportunities (O)</p> <p>a. Perspektif supervisi: Keterampilan dan dedikasi guru meningkat.</p> <p>b. Perpekstif kinerja guru: Pedagogik: Tersedia perpustakaan dan penyelenggaraan penataran bagi guru. Kepribadian : Guru menjadi teladan siswa. Sosial : Guru aktif di kampungnya Profesional : Guru memiliki kredibilitas dan siswa patuh.</p>	<p>Strategi SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu supervisi secara rutin dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.. 2. Melengkapi bahan bacaan di perpustakaan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru. 3. Menyelenggarakan penataran dan diklat untuk para guru. . 	<p>Strategi WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah harus lebih tegas kepada guru dengan memberi <i>reward</i> kepada guru yang berprestasi dan memberikan <i>punishment</i> kepada guru yang melakukan kesalahan. 2. Mewajibkan guru untuk membaca di perpustakaan sebelum dan sesudah mengajar.
<p>Threaths (T)</p> <p>a. Perspektif supervisi kepala sekolah: Kurang waktu dan dana.</p> <p>b. Perpekstif kinerja guru: Pedagogik: minat baca guru kurang. Kepribadian : Guru kurang waktu. Sosial : Kehidupan guru disorot di kampungnya Profesional : Guru tidak punya waktu meningkatkan profesionalisme.</p>	<p>Strategi ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah mengatur waktu untuk melakukan supervisi individu maupun kelompok dengan rutin mengadakan rapat dewan guru. 2. Kepala sekolah memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kinerja dengan banyak membaca.. 	<p>Strategi WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk peningkatan kinerja guru. 2. Menyelenggarakan literasi bagi siswa maupun guru.

Hasil analisis SWOT, karena posisi ada di kuadran I maka strategi yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan strategi SO, yaitu: upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul dapat dilakukan dengan supervisi secara rutin dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru

Di samping memiliki kekuatan dan peluang, SD Negeri Bunder II juga memiliki kelemahan dan ancaman yang juga harus dihadapi, antara lain: dari segi kelemahan indikator “Guru kurang meningkatkan pengetahuan” merupakan kelemahan terbesar memiliki skor 0,63, sedangkan dari segi ancaman indikator “Minat baca guru kurang” merupakan ancaman terbesar dengan skor 0,54. Sebagai solusi dapat ditempuh dengan mengambil strategi sebagai berikut: “Kepala sekolah memotivasi guru untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan wawasan dengan banyak membaca dan melengkapi perpustakaan sekolah dengan menambah koleksi buku yang beragam.”

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul dan analisis SWOT dapat diambil beberapa strategi, antara lain:

1. Perlu supervisi secara rutin dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Melengkapi bahan bacaan di perpustakaan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru.
3. Menyelenggarakan penataran dan diklat untuk para guru. .

B. Saran

Berdasarkan analisis SWOT, dapat dilihat Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bunder II, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul. Dari hasil analisis SWOT dapat direkomendasikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah seyogyanya selalu aktif memberikan supervisi kepada para guru agar kinerjanya bisa meningkat, dan setelah mencapai kinerja paling tinggi harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

2. Sekolah perlu menyediakan buku-buku yang dapat menunjang keterampilan dan menambah pengetahuan guru.
3. Para guru seyogyanya selalu meningkatkan kinerja dengan menambah pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pelatihan, diklat, seminar, workshop dan lain-lainnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Radhani. (2002). *Kinerja Guru IPS sejarah sekolah lanjutan tingkat pertama negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan*. Tesis Magister, tidak diterbitkan, Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- _____ . (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aqib, Zainal & Rohmanto, Elham. (2007). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Hadits, A. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme, dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Proses dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung dalam Jurnal Mimbar Pendidikan*. No. 2/XXIV/2005.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kiencana.
- Miles, Matheus B.A dan Hyberman, AM. (1992). *Analisa data kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ninawati. (2002). "Hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja karyawan". *Phonesis Vol 5 No. 8*, Desember 2002: 75 – 90.
- Nurhayati, B. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makasar Sulawesi Selatan*. *Mimbar Pendidikan*. No. 4/XXV/2006.
- Pratisto, Arif. (2004). *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Rakhmat, Jalaluddin. (1984). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rangkuti, Freddy. (2015). *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rao, T.V., (1986), *Penilaian Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susilo Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno Hadi. (1980). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan BASICA*. Yogyakarta : Andi Offset.
- T. Hani Handoko. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Usman M. U. (2008). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zainal Aqib & Elham Rohmanto. (2007). *Membangun profesionalisme guru dan pengawas sekolah*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- <https://uharsputra.wordpress.com/supervision/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru>, diakses 12 Desember 2017, jam 20.30
- <https://enimbarep.wordpress.com/2014/01/04/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg>, diakses 12 Desember 2017, 21.00

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat