



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 3 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMKN 6 Garut

R. Supyan Sauri¹, Khaerul Anwar², Inayah³, Siti Halimah⁴

1. Universitas Islam Nusantara Bandung, uyunsufyan@yahoo.co.id
2. Universitas Islam Nusantara Bandung, sribishma@gmail.com
3. Universitas Islam Nusantara Bandung, i2n.inayah@gmail.com
4. Universitas Islam Nusantara Bandung, sitish6garut@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : March 12, 2022
Accepted : May 26, 2023

Revised : April 21, 2022
Available online : June 10, 2023

How to Cite: R. Supyan Sauri, Khaerul Anwar, Inayah and Siti Halimah (2023) "Principal Strategic Management in Improving Teacher Performance at SMKN 6 Garut", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(3), pp. 211–226. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i3.657.

Principal Strategic Management in Improving Teacher Performance at SMKN 6 Garut

Abstract. The background of this research is to explain the Principal's Strategic Management in improving teacher performance at SMKN 6 Garut, mentioning the constraints of the Principal's Strategic Management in improving teacher performance at SMKN 6 Garut, describing how to overcome the constraints of the Principal's Strategic Management in improving teacher performance at SMKN 6 Garut. The literature review used to analyze the results of this research is strategic management and leadership of the principal and teacher performance and the principal's strategy in improving teacher performance. The method used in this study is descriptive-analysis using a qualitative approach, data collection techniques with the stages of observation, interviews and documentation. The research procedures are planning, data collection, describing, analyzing and concluding. The results of the study, Strategic Management of school principals in improving teacher performance at SMKN 6 Garut by increasing discipline, providing motivation, being role models for teachers and education staff and supervising. Constraints that occur in the Strategic Management of

school principals in improving teacher performance at SMKN 6 Garut, some teachers are late to school, leave earlier than the specified time in ending the school teaching and learning process, are not motivated to improve performance, do not respond to exemplary leadership and supervision in SMKN 6 Garut is held only once a year, lacks school infrastructure, supervisors don't play a role in coaching.

Keywords: Strategic Management, Principal, Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi untuk menjelaskan Manajemen Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 6 Garut, menyebutkan kendala Manajemen Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 6 Garut, menguraikan cara mengatasi kendala Manajemen Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 6 Garut. Kajian Pustaka yang digunakan menganalisis hasil penelitian ini yaitu Manajemen Strategik dan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dengan tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur penelitian yaitu perencanaan, pengumpulan data, mendeskripsikan, menganalisis dan menyimpulkan. Hasil penelitian, Manajemen Strategik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 6 Garut dengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para guru dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi. Kendala yang terjadi dalam Manajemen Strategik kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMKN 6 Garut, sebagian guru terlambat ke sekolah, keluar lebih cepat dari waktu yang ditentukan dalam mengakhiri proses belajar mengajar sekolah, tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerja, kurang merespon keteladanan pimpinan dan supervisi di SMKN 6 Garut dilaksanakan hanya 1 kali setahun, kurang sarana prasarana sekolah, pengawas binanya kurang berperan dalam pembinaan.

Kata Kunci: Manajemen Strategik, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Indonesia, 2022).

SMK memiliki banyak program keahlian. Program keahlian yang dilaksanakan di SMK menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Program keahlian pada jenjang SMK juga menyesuaikan pada permintaan masyarakat dan pasar. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama agar siap bekerja dalam bidang tertentu. Peserta didik dapat memilih bidang keahlian yang diminati di SMK. Kurikulum SMK dibuat agar peserta didik siap untuk langsung bekerja di dunia kerja.

Muatan kurikulum yang ada di SMK disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Hal ini dilakukan agar peserta didik tidak mengalami kesulitan yang berarti ketika masuk di dunia kerja. Dengan masa studi sekitar tiga atau empat tahun, lulusan SMK diharapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang telah ditekuni. Tujuan pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pendidikan menengah kejuruan adalah: (a) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab; (c) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia; dan (d) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

Tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut: (a) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; (b) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; (c) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan (d) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Mengingat beban yang diemban lembaga pendidikan/sekolah begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional, agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan harapan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai top manajer sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja, seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), melakukan evaluasi pembelajaran, masih ada guru yang tidak menggunakan acuan penilaian, guru tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan, diklat dan yang sejenisnya. Pada kondisi seperti ini dituntut kemampuan kepala sekolah memanager lembaga pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai top leader menggambarkan kompetensi yang maksimal.

Oleh sebab itu kemampuan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (followership), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.

Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani (2010), “ untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluatif”.

Sedangkan menurut Syafaruddin (2010), kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi, yaitu: hirarkikal, transformasional dan fasilitatif. Setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan. Berdasarkan konsep di atas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah, melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Menyadari tuntunan di atas, guru sebagai salah satu komponen sekolah yang memiliki peranan penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya. Guru harus memiliki kualifikasi keterampilan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, agar guru memiliki keterampilan dan profesionalisme yang standar dalam melaksanakan tugasnya, maka perlu adanya usaha-usaha pembinaan dari kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru tersebut.

Syaiful Sagala (2009), menjelaskan beberapa hal pokok dijadikan pertimbangan sertifikasi dan profesionalisme guru dan dosen yaitu (1) Kompetensi guru terfokus pada kemampuan mendidik yaitu kompetensi bidang studi,

kompetensi pedagogik, kompetensi etika profesi, dan kompetensi sosial; (2) kompetensi dan profesionalisme guru belum sepenuhnya dipahami dan diyakini oleh guru dan dosen sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan dalam arti luas; (3) Profesionalisme guru dan dosen dirancang dalam skema optimalisasi pemberdayaan guru dan dosen; (4) kompetensi guru dan dosen mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas anak bangsa; (5) sikap profesionalisme guru adalah respon guru terhadap dimensi-dimensi profesionalisme guru yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, serta memenuhi standar mutu atau norma tertentu; (6) program pendidikan profesi diakhiri dengan uji sertifikasi pendidik; (7) uji sertifikasi pendidikan dilakukan melalui ujian tertulis dan uji kinerja sesuai dengan kompetensi. Dengan demikian, profesionalisme seorang guru harus memiliki empat kemampuan yaitu, kemampuan pedagogik, kemampuan keperibadian, kemampuan sosial dan kemampuan professional, untuk dapat mencapai kinerja yang baik (Sagala, 2013).

Berkaitan dengan permasalahan tersebut di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinnya. Walau demikian, pada kenyataannya, tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasannya tersebut yang dapat meningkatkan profesionalitasnya, hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhinya, seperti faktor kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak bersemangat untuk meningkatkan profesionalismenya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan, termasuk di SMK Negeri 6 Garut.

Namun kenyataannya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 6 Garut belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang sering ijin atau tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar, adanya guru meninggalkan buku di kelas, guru cuek (tidak peduli), adanya guru yang tidak mengacu rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan dan tumpang tindihnya program tugas yang di berikan kepala sekolah, dan tidak adanya reward dan funishment yang proporsional bagi guru.

Dalam tataran ideal, pembinaan yang bersifat internal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru, seperti penegakan disiplin kerja, perbaikan dan pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan alat dan media pengajaran serta pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dioptimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 6 Garut, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul “MANAJEMEN STRATEGIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 6 GARUT ”

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah data empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan, prosedur dan didukung oleh metodologi dan teoritis yang kuat sesuai disiplin keilmuan yang ditekuni. Semua yang terjadi di lapangan dihubungkan dengan kenyataan atau fakta berdasarkan pertanyaan-pertanyaan, bukan dibuat-buat, kemudian dianalisis secara kualitatif (Qomusuddin & Romlah, 2021).

Menurut Moleong (2011:6) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan perhitungan atau diistilahkan dengan penelitian ilmiah yang menekankan pada karakter alamiah sumber data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode studi kasus. Pendekatan studi kasus ini berdasarkan pada interpretasi pada suatu fenomena dari subjek yang terlibat dalam sebuah penelitian (Borbasi, 1994).

Menurut teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonstatistik yaitu analisis data deskriptif dimana data yang diperoleh dari penelitian dilaporkan sesuai dengan keadaannya, kemudian dilakukan analisis deskriptif untuk memahami gambaran sesuai dengan fakta yang ada. Subyek penelitian adalah Penanggungjawab SPW, koordinator SPW dari guru setiap program keahlian dan siswa SMKN 1 Majalaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi alamiah/natural, dengan sumber data primer, dan pada teknik wawancara bersifat mendalam dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2016:225). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Arikunto wawancara mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan mencari keterangan lebih lanjut. Dengan pedoman pertanyaan yang sudah dibuat diharapkan pertanyaan dan pernyataan responden lebih terarah dan memudahkan untuk rekapitulasi catatan hasil pengumpulan data penelitian. Pada wawancara, peneliti meminta supaya responden memberikan informan sesuai dengan yang dialami, diperbuat, atau dirasakan sehari-hari dalam hal menanamkan kedisiplinan kepada anak usia dini dalam lingkungan keluarga masing-masing. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam dari beberapa informan yang terlibat. Wawancara dilakukan dengan tatap muka langsung dengan informan, sehingga terjadi kontak pribadi dan melihat langsung kondisi informan (Arikunto, 2010)

2. Observasi

Menurut Sugiyono penelitian dimulai dengan mencatat, menganalisis dan selanjutnya membuat kesimpulan tentang pelaksanaan dan hasil program yang dilihat dari ada atau tidaknya perkembangan usaha yang dimiliki warga belajar. Penelitian ini menggunakan teknik observasi nonpartisipan, karena peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen (Sugiyono, 2017)

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data berikutnya yang digunakan oleh penulis, yaitu dokumentasi. dokumentasi ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi ini berbentuk rekaman dan foto. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin dalam buku Fiantika Feny yaitu sebagai berikut: pengumpulan data (data collection), reduksi data (data reduction), dan verifikasi dan penegasan kesimpulan (Fiantika, 2022).

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi data sebagai teknik pengukuran keabsahan data. Menurut Wirawan (2011: p 156), triangulasi adalah suatu pendekatan riset yang memakai suatu kombinasi lebih dari satu strategi dalam satu penelitian untuk menjaring data/informasi. Dengan mengumpulkan dan membandingkan multipel data set satu sama lain, triangulasi membantu meniadakan ancaman bagi setiap validitas dan reliabilitas data.

Penelitian ini menggunakan triangulasi metode seperti yang dijelaskan oleh Moleong adalah metode yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti dapat menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Melalui berbagai perspektif diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMKN 6 Garut

Dalam melakukan wawancara ini, peneliti melibatkan sebahagian komponen petugas di sekolah SMKN 6 Garut, terkait dengan strategi ini kepala sekolah akan membangun dan menegakkan disiplin guru, serta memotivasi mereka . Beberapa hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMKN 6 Garut dan guru tentang pemahaman kinerja guru sebagai berikut:

1. Menurut kepala sekolah SMKN 6 Garut, bahwa kinerja guru adalah kemampuan secara maksimal dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan, dan mengevaluasi hasil belajar agar apa yang di inginkan dapat terwujud. Peneliti mencermati dari keterangan kepala sekolah di atas bahwa kemampuan seorang guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Oleh karena itu guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan dapat melaksanakan dan mengetahui tentang tugas dan pungsinya

- sehingga mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Penempatan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan oleh kepala sekolah.
2. Hal tersebut diperkuat dengan penjelasan dari para wakil kepala sekolah dan guru: Menurut wakil kepala SMKN 6 Garut bidang kurikulum mengatakan bahwa : “Kinerja guru adalah usaha atau kiat-kiat yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar.” Menurut wakil kepala SMKN 6 Garut bidang kesiswaan yang dimaksud kinerja guru adalah cara kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan topuksinya selaku guru agar dapat menjadi guru yang professional. Menurut wakil kepala SMKN 6 Garut bidang hubungan masyarakat (Wakasek Humas), “Kinerja guru merupakan wujud unjuk kerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran.”
 3. Menurut guru Mohd. Norsalim “Kinerja guru adalah melaksanakan yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan.”
 4. Menurut Hariyadi “Kinerja guru berhubungan dengan pelaksanaan dan pemberian layanan pendidikan oleh guru secara professional dan berkualitas di dalam tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik.”
 5. Menurut Yohana Lestari, “Kinerja adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan adapun kinerja guru salah satunya adalah mengajar dan mendidik.”

Berdasarkan beberapa penjelasan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru diartikan sebagai hasil suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar.

Adapun tugas guru disekolah, dijawab oleh para pihak yang di wawancara dengan berbagai argumentasi sebagai berikut :

1. Menurut Irham Fadhila mengatakan bahwa seorang guru mempunyai tugas mengajar dan mendidik, jika mengajar itu hanya sebatas menyampaikan pembelajaran dan menilai, sedangkan mendidik lebih ke aspek afektif dan psikomotorik (menjadi tauladan, membina dan membimbing).
2. Menurut Agus Drajat, bahwa tugas guru adalah tidak hanya mengajar tetapi tidak kalah pentingnya sebagai guru adalah mendidik, mengajar hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran (pengetahuan) sedangkan mendidik lebih berat seperti membimbing dan memberikan tauladan yang baik.

Jika dicermati hasil wawancara kedua guru di atas memberikan gambaran bahwa tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik dan merubah perilaku peserta didik untuk menuju dalam kebaikan.

Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah, guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, terutama disiplin waktu. Adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru ini maka menurut para pihak yang diwawancara terkait dengan bagaimana seharusnya tindakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja yang baik, dijawab sebagai berikut:

Menurut kepala SMKN 6 Garut, bahwa saya harus memberikan contoh terhadap guru, para staf, dan para murid untuk menjalankan kedisiplinan. Saya jam 6 sudah berada di SMKN 6 Garut. Saling berjabat tangan antara guru dan murid.

Apabila bel sudah berbunyi masih ada guru yang mengobrol di dalam ruangan guru, saya datang untuk segera masuk dalam kelasnya masing-masing untuk persiapan mengajar. Guru sudah belajar untuk disiplin, masuk kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu untuk mengajar sudah baik, tapi menyelesaikan administrasi mengajar belum sepenuhnya disiplin, saya selalu mengecek setiap hari dan memeriksa absensi guru dengan di bantu oleh guru piket, kalau ada guru terlambat saya selalu me-sms mengingatkan guru tersebut mengajar dan apabila ada guru tidak mengajar saya akan segera menanyakan keesokan harinya kepada guru tersebut, apabila ada guru tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan menanyakan guru yang bersangkutan, apabila ditemukan ada indikasi kesengajaan tidak melaksanakan tugas.

Saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur, membina guru tersebut, setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapatkan teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam Menpan Nomor 53 , budaya saling menegur dan mengingatkan, saya coba terapkan. Sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan.

Mencermati hasil wawancara di atas, Kepala SMKN 6 Garut berusaha membuat guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai agar disiplin dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kedisiplinan harus diutamakan, karena disiplin merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran, tidak mungkin pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik jika disiplin pada kurang dilaksanakan.

Harapan kepala SMKN 6 Garut dengan mentaati dan mengikuti disiplin sebagaimana mestinya, maka proses belajar mengajar dengan mudah dapat tercapai, karena semua unsur sudah mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing. Disamping itu disiplin dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Hal senada juga diungkapkan oleh para wakil kepala sekolah SMKN 6 Garut sebagai berikut:

1. Menurut Wakil kepala Hubinmas (Nana Rusmana) menjelaskan bahwa “Guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai. Disisi lain kedisiplinan guru juga dilihat dari kesehariannya dalam mengajar maupun di luar mengajar.”
2. Menurut Wakil kepala kurikulum (Inayah), menjelaskan bahwa “Penerapan disiplin sudah cukup baik dalam pelaksanaan, menurut saya sudah 85 %. Adapun sanksi pelanggaran kedisiplinan masih belum ada sanksi yang tertulis tetapi lebih kesanksi moral.”
3. Menurut Wakil kepala kesiswaan (Ahmad Habibi), menjelaskan bahwa “Disiplin memang diterapkan, namun dalam penerapan sanksi tidak ada sanksi hanya bentuk teguran.”
4. Menurut Wakil kepala sarana prasarana (Utang Suparman) menjelaskan bahwa “Pembinaan disiplin sudah baik seperti disiplin waktu mengajar sudah tertib, dengan jadwal yang jelas dan dalam dan dalam disiplin menyelesaikan tugas juga sudah dibagi sesuai tugasnya masing-masing”.

5. Menurut guru honorer (Neti Herawati), menjelaskan bahwa “Saya selalu tepat waktu dalam mengajar, karena saya sendiri tinggal dilingkungan sekolah, sehingga saya mendapat pengawasan dan pembinaan secara langsung”.

Selain melangsungkan wawancara dengan para pihak terkait di SMKN 6 Garut, peneliti juga memperoleh data menggunakan teknik observasi bahwa yang menjadi lokasi penelitian ini dalam observasi mengindikasikan adanya kedisiplinan kinerja para pertugasnya diantaranya menghargai waktu dengan baik merupakan hal yang sangat penting, meski demikian peneliti cermati masih ada sebagian guru yang tidak hadir kesekolah selain fenomena tersebut, ada pula sebagian guru yang datang tepat waktu, namun tidak mengabsen.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas nampak kesadaran guru tentang tugas dan fungsinya untuk melaksanakan proses belajar mengajar harus tepat waktu dan disiplin sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran akan tercapai, tujuan pembinaan disiplin bagi guru SMKN 6 Garut adalah untuk dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan mutu pendidikan dan mutu sekolah, untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran serta untuk mengarahkan sekolah tersebut kearah yang lebih baik dan sempurna. Selanjutnya dalam rutinitas pekerjaan yang sering menimbulkan kejenuhan sehingga dapat menurunkan motivasi kinerja guru, maka penanganan yang paling tepat ialah peningkatan motivasi kinerja.

Berdasarkan keterangan dalam wawancara di atas, Kepala SMKN 6 Garut selalu mengembangkan semangat kerja para guru, dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar guru merasa puas dengan hasil kerjanya apabila ada motivasi dari atasan. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Selain itu kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru untuk memotivasi meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi secara terbuka sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Pernyataan di atas sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Waka kurikulum, kepala perpustakaan dan Neneng Ratih guru kimia di SMKN 6 Garut dalam wawancara. Berikut isi kutipan wawancaranya sebagai berikut :

1. Menurut Wakil kepala Kurikulum (Inayah), menyatakan bahwa guru harus diberi motivasi supaya kinerja lebih bagus dan bisa memberikan dorongan terhadap anak didik agar proses pembelajarannya bisa efektif dan efisien serta meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi.
2. Menurut kepala perpustakaan (Imas Sarinah), menyatakan bahwa kepala sekolah tidak segan-segan memberikan pujian kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik, kepala sekolah juga sering memotivasi lewat pembicaraan dalam rapat maupun non formal.
3. Menurut guru kimia (Neneng Ratih), menyatakan bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi-motivasi dalam bekerja, memberikan pujian pada guru yang kinerjanya dapat dikatakan memuaskan.

Dari keterangan hasil wawancara di atas tergambar bahwa kepala sekolah SMKN 6 Garut selalu memberikan motivasi kepada guru dan karyawan serta selalu melakukan pendekatan kepada guru agar kinerjanya semakin meningkat. Selain motivasi kepada para guru, langkah lain yang dilakukan kepala sekolah adalah fokus pada peningkatan proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab guru untuk membimbing dan memberi bantuan untuk menciptakan suasana belajar mengajar menjadi lebih baik dan bermakna, sehingga tujuan dari pendidikan dapat terwujud, serta kepala sekolah dapat mengukur kinerja guru dengan baik.

Selain kondisi di atas, peneliti juga menggali data terkait dengan kompetensi mengajar dan hal-hal penunjang lainnya diungkapkan jawaban sebagai berikut :

1. Menurut kepala sekolah SMKN 6 Garut bahwa ... saya memperhatikan faktor-faktor peningkatan kinerja para guru yang ada di sekolah ini, diantaranya (a) saya memberikan kenyamanan terhadap guru agar tercipta kerjasama yang baik sehingga fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengajar yang profesional sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan (b) saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi terhadap guru yang kreatif dan inovatif (c) saya selalu melakukan ucapan terimakasih kepada guru yang telah dapat melaksanakan proses belajar mengajar dan datang sekolah (d) saya selalu menyapa dewan guru dan menanyakan khabar mereka (e) aktualisasi diri guru sangat saya perhatikan dan saya sangat bangga apabila guru berkreasi meningkatkan kemampuannya dan dapat menciptakan hal-hal yang baru (f) saya menanamkan kepada semua rekan-rekan yang ada disekolah betapa besarnya nilai kebersamaan, saya menganggap guru-guru disini sudah berkeluarga",... selanjutnya "Guru merupakan ujung tombak dalam lembaga pendidikan yang bisa meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Guru harus bekerja keras atau berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar bisa menjadi guru yang profesional dan berkompeten sehingga mempunyai kinerja guru yang baik dan maksimal. Akan tetapi apabila kinerja guru belum maksimal, maka akan diadakan rapat koordinasi KBM guna untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik."

Dari data di atas tergambar usaha-usaha Kepala Sekolah memberikan pelayanan kepada dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kenyamanan, memberikan apresiasi, ucapan terimakasih, selalu menanyakan khabar, dan nilai kebersamaan/kekeluargaan. Kepala Sekolah sadar bahwa keberhasilannya tanpa adanya dukungan dari guru akan mengalami kendala. Selanjutnya Kepala SMKN 6 Garut mengungkapkan mengenai kompetensi mengajar guru di jelaskan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

1. Saya melihat guru-guru sebagian sudah menguasai bahan ajar yang dipresentasikan dikelas, walaupun masih ada guru yang belum menguasai bahan ajar. Untuk mendapatkan informasi guru-guru yang sudah atau yang belum menyiapkan bahan ajar disampaikan di kelas saya membuka diskusi dengan para peserta belajar. ...terkait dengan peran guru sebagai pengajar menurut kepala SMKN 6 Garut bahwa guru-guru SMKN 6 Garut banyak yang masih belum bisa menciptakan suasana kelas yang aktif , masih cenderung siswa diam

mendengarkan guru, sehingga peserta belajar mengantuk. Kerana kurangnya menciptakan suasana belajar aktif dan kritis, saat ini perlu menggunakan pendekatan saintifik dengan mengajak peserta belajar untuk mengamati, menanya, mencoba dan menalar bukan hanya menggunakan metode ceramah, paraktek, demonstrasi dan tanya jawab.

2. Selanjutnya masalah tugas dan tanggung jawab guru menurut kepala SMKN 6 Garut dapat dipahami bahwa guru-guru memahami tentang tugasnya sebagai pengajar, sehingga bisa lebih dekat dengan peserta belajar, bisa menyelesaikan masalah peserta belajar, baik itu masalah belajar. Guru-guru di SMKN 6 Garut bisa di bilang bertanggung jawab melaksanakan topuksinya, sudah cukup baik dalam membimbing peserta belajar, membentuk kedewasaan anak sehingga dapat membentuk budaya perilaku yang baik pada anak didik dan dapat menentukan apa yang menjadi bakat dan minat peserta anak didik.

Kendala Yang Terjadi Terhadap Pelaksanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMKN 6 Garut

Data tentang faktor-faktor yang menjadi kendala terhadap pelaksanaan peningkatan kinerja guru SMKN 6 Garut ada yang berasal dari guru, dari sekolah dan juga dari luar sekolah. Berikut hasil wawancara tersebut : Menurut kepala sekolah, Nur Alpurkon, menyatakan bahwa: Pelaksanaan supervisi yang saya lakukan selama ini belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Supervisi pengajaran yang saya lakukan hanya observasi kelas dan melihat perangkat pembelajaran guru serta mengadakan pendekatan dengan memanggil guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran tepat waktu. Selanjutnya menurut kepala sekolah adapun hambatan supervisi pengajaran sebagai berikut: Supervisi yang saya dilakukan dalam satu tahun pelajaran cuma satu kali, kemudian supervisi juga dilakukan oleh wakil kepala sekolah dan guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Hasil supervisi diberitahukan kepada kepala sekolah, kami hanya dipanggil dan diberi arahan mengenai beberapa kelemahan dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Namun untuk beberapa guru, kepala sekolah langsung mengadakan supervisi dalam kelas,...ditambahkan pula oleh kepala sekolah bahwa tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan.

Selanjutnya menurut kepala sekolah menambahkan bahwa faktor lain adalah kurangnya tersedianya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran yang secara tidak langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Adapun fasilitas yang tersedia pada SMKN 6 Garut diantaranya gedung sekolah (ruang kelas, ruang guru, ruang kepala sekolah), mushalla, perpustakaan dan lapangan olahraga dan fasilitas-fasilitas lain yang dapat menunjang proses belajar mengajar.

Menurut Dede Kuswanda mengatakan bahwa: Supervisi kelas memang di lakukan oleh kepala sekolah, tetapi beliu tidak pernah memberikan contoh cara mengajar yang baik di kelas, hanya memberitahukan hasil supervisi kepada kami mengenai beberapa kelemahan dan kelebihan dalam proses belajar di dalam

kelas. Menurut Agus Drajat mengemukakan bahwa: Supervisi itu sangat bagus dilakukan untuk mengevaluasi kinerja para guru, seyogyanya orang yang ditugaskan oleh kepala sekolah untuk mensupervisi, pengetahuannya tentang pengajarnya harus lebih mengetahui dari orang yang di supervisi dan keaktifannya lebih bagus sehingga bisa menjadi contoh supaya tidak terjadi kesalah paham antar guru dan bisa mendemonstrasikan cara mengajar di kelas.

Menurut wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Inayah menyatakan bahwa kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah kurangnya motivasi guru, karena tidak semua guru termotivasi untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang inovatif, sebagai tuntutan guru yang profesional. Menurut wakil kepala bidang Hubinmas, Nana Rusman mengemukakan bahwa kepala selalu memotivasi guru-guru untuk bekerja lebih keras dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya pada saat ada Ujian Kompetensi Guru (UKG) beliau mendorong kami ikut UKG. Namun ada aja guru yang tidak mau mengikuti hal tersebut.

Wawancara dengan Kepsek bahwa: Penguasaan materi itu sangat diperlukan, tapi kadang-kadang guru itu lalai untuk melaksanakannya. Mungkin karena faktor kesibukan dari guru itu, menjadikan persiapan guru saat mengajar berkurang, contohnya dalam masalah penguasaan materi. selanjutnya ... faktor lain yang menghambat kinerja guru adalah sebagai berikut: disamping punya tanggung jawab terhadap anak didik dan lembaga pendidikan guru juga punya tanggung jawab terhadap keluarga (anak, suami/istri). Ada diantara guru yang belum bersertifikasi bahkan sebahagian diantaranya masih berstatus tenaga honor. Hal ini merupakan kendala lain bagi guru baik langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerjanya. Faktor lain yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja guru SMKN 6 Garut kurangnya peran pengawas bina dalam melakukan supervisi atau monitoring kesekolah, setiap ada persolan kami dari sekolah selalu memberi tahu kepengawas bina namun beliau malah Tanya tidak memberikan solusi pemecahannya. Dari keterangan hasil wawancara di atas, bahwa kendala lain adalah kurang matang dalam persiapan materi pelajaran masih ada guru yang kurang disiplin, pengawas sekolah sangat jarang datang ke SMKN 6 Garut sehingga para guru kurang mendapat bimbingan/pembinaan dari pengawas.

Selain paparan wawancara di atas, hasil observasi faktor lain yang menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah faktor yang datangnya dari guru itu sendiri salah satunya adalah ada keterlambatan yang dilakukan guru hadir kesekolah dikarenakan kondisi geografis (akses jalan hancur parah) dan pencemaran udara dari perusahaan getah serta adanya guru kurang penguasaan materi dikarena latar belakang bukan dari guru. Selain itu hasil pengamatan peneliti masih ada guru yang tidak menggunakan fasilitas yang ada, mengajar hanya menggunakan buku panduan dan buku paket, namun tidak semua guru dan sebagian guru telah menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar, misalnya dengan menggunakan LCD/ komputer.

Cara Kepala Sekolah Mengatasi Kendala Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMKN 6 Garut

Hasil wawancara terkait dengan mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja

guru yang dilakukan SMKN 6 Garut ini sebagai berikut: Menurut kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan memberi dorongan/motivasi kepada guru-guru melalui Usaha swadaya sekolah, ada pula dengan mengajukan bantuan kepada pemerintah atau koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait serta Menjalin kerjasama dengan pihak lain dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan disiplin kerja, ..selain itu masih menurut kepala sekolah bahwa: Saya mendorong dan memberi motivasi agar guru dan menambah wawasan dengan cara memanfaatkan IT, untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya agar guru-guru mau melanjutkan pendidikannya, dan saya memberikan izin belajar.

Saat ditanya terkait dengan kendala sarana dan prasarana menurut kepala sekolah adalah usaha untuk mengatasi berkenaan dengan sarana prasarana pembelajaran, selain dari dana BOS diupayakan dengan menambah secara swadaya sekolah dengan berkoordinasi dengan pihak terkait (Komite). Mengajukan permohonan bantuan kepada pemerintah. Adapun mengenai peningkatan kinerja guru adalah dengan memberikan tugas mengajar baru kepada guru sesuai kemampuan dan bidang studi yang di ampuh, lebih mengaktifkan MGMP sekolah sebagai wadah guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi dikelas, melakukan pembinaan baik bersifat administrative, akademik, maupun karier guru, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik baik yang dilaksanakan disekolah, kabupaten, propensi maupun pada tingkat nasional dan memberikan hukuman moral kepada guru yang sering terlambat dengan teguran. Untuk melakukan supervisi kelas kami akan lebih banyak melibatkan pengawas untuk melakukan pembinaan terhadap guru dengan berkoodinasi dengan kordinator pengawas (Korwas). dengan demikian Masing-masing guru mempunyai kesadaran, kemauan dan usaha untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja yaitu memberi motivasi dan pengertian kepada anggota keluarga, meningkatkan belajar mandiri, meningkatkan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi.

Menurut ibu Hj. Ida Nurjannah bahwa mengatasi kendala berkurangnya kinerja adalah dengan “Tetap bersemangat, komitmen meningkatkan profesionalisme diri walaupun usia kurang lebih 46 tahun, siap diri pada peluang dan kesempatan, misalnya untuk diklat dan meningkatkan kemampuan memanfaatkan IT. Menurut bapak Yadi, bahwa usaha mengatasi kendala adalah dengan “Mengupayakan disiplin diri, siap diri pada peluang dan kesempatan, misalnya untuk diklat dan dengan meningkatkan kemampuan memanfaatkan IT.

Dari wawancara di atas tergambar bahwa cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru di SMKN 6 Garut antara lain dengan memberi dorongan/motivasi kepada guru-guru melalui swadaya sekolah, mengajukan bantuan kepada pemerintah atau koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait dalam meningkatkan disiplin kerja dan menambah wawasan dengan cara memanfaatkan IT, melanjutkan pendidikan guru melalui izin belajar. Selain itu mengajukan permohonan bantuan kepada pemerintah dalam mengatasi kekurangan guru terutama guru bidang studi dengan mengangkat guru honor , melakukan supervisi kelas dengan melibatkan pengawas membina guru dan langkah lain meningkatkan kemampuan memanfaatkan IT dan mengikuti diklat.

KESIMPULAN

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 6 Garut dengan cara peningkatan disiplin dengan mencek daftar hadir, memberikan motivasi, menjadi teladan dengan memberikan contoh terbaik dalam segala tindakan disekolah, dan melakukan supervisi antara lain pengawasan, penilaian dan evaluasi terhadap kinerja guru serta tenaga kependidikan. Kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMKN 6 Garut, sebagian guru terlambat kesekolah karena infrastuktur rusak, tidak menggunakan perangkat mengajar, keluar lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh sekolah, tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, kurang merespon keteladanan pimpinan dan supervisi di SMKN 6 Garut dilaksanakan hanya 1 kali setahun, kurangnya sarana prasarana sekolah, pengawas binanya kurang berperan dalam pembinaan.

Cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru di SMKN 6 Garut yaitu melakukan peningkatan disiplin dengan cara memberikan peringatan dan teguran, memberikan motivasi dalam mengembangkan SDM, melakukan supervisi 1 kali dalam triwulan dengan melibatkan pengawas pembina, menjalin kerjasama dengan pihak terkait dan Stecholder, serta memberdayakan dana BOS untuk melengkapi sarana prasarana belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Fiantika, F. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasini* (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Huda, M. (2018) "TUGAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 1(2), pp. 46–54. doi: 10.31943/afkar_journal.v2i1.25.
- Indonesia, R. (2022). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Muhidin Arifin, Taufikurrahman, Mulyono, Amruddin and Iman Saifullah (2022) "URGENSI KOMPETENSI KEPEMIMPINAN BAGI KEPALA SEKOLAH DAN MADRASAH", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 5(3), pp. 100–109. doi: 10.31943/afkarjournal.v5i3.332.
- Qomusuddin, I. F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0 - Ivan Fanani Qomusuddin, M.Pd., M.T., Siti Romlah, M.Ag. - Google Buku*. Deepublish.
- Rukajat, A. (2019) "TEACHERS PROFESSIONALISM DEVELOPMENT STRATEGY TO INCREASE THE QUALITY OF GRADUATION; Case Study in SMK Al-Mukhtariyah, SMKN 5 Garut, and SMKN 6 Garut (STRATEGI PEMBINAAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU LULUSAN; Studi Kasus pada SM)", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 2(1), pp. 87–103. doi: 10.31943/afkar_journal.v3i1.35.

R. Supyan Sauri, Khaerul Anwar, Inayah, Siti Halimah

Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMKN 6 Garut

Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.