



## Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah (Studi Pada SMAN 10 Tasikmalaya)

Yonandi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>SMA Negeri 10 Tasikmalaya, Indonesia

Email: yonandi01@gmail.com

### Article Info

#### Article History

Received : 28-04-2022

Revised : 15-05-2022

Accepted : 20-05-2022

#### Kata kunci:

Pemberdayaan Guru,  
Prestasi Sekolah

### Abstract

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di SMAN 10 Tasikmalaya yang diteliti masih terdapat masalah-masalah dalam proses pembelajaran, seperti masih adanya guru yang belum mempersiapkan pembelajaran sebelum mengajar, guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa merasa bosan dan tidak fokus untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ? 2) Bagaimana prioritas program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ? 3) Bagaimana implementasi program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ? 4) Bagaimana pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ?; 5) Bagaimana hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ?; 6) Bagaimana cara mengatasi hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah ? Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Dalam penelitian sumber data yang dipilih adalah seluruh guru di SMAN 10 Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 1) Kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam melaksanakan program pemberdayaan guru telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. 2) Kepala sekolah memiliki prioritas dalam melakukan program pemberdayaan guru yaitu dengan adanya program-program prioritas yang dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga prestasi sekolah meningkat adalah mengadakan work shop yang dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru; 3) Kepala sekolah telah mengimplementasikan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai program MGMP maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen agama. 4) Kepala sekolah telah melakukan pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah dengan menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. 5) Beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah, antara lain: adanya perbedaan kemampuan berfikir tenaga pendidik, kependidikan maupun peserta didik dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga

---

kependidikan yang berkarakter kuat dan cerdas. 6) Upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah, antara lain melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar guru memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada, membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.

---

*Based on the results of a preliminary study at SMAN 10 Tasikmalaya which was studied, there are still problems in the learning process, such as there are still teachers who have not prepared learning before teaching, teachers have not used varied learning strategies so that students feel bored and do not focus on participating in learning activities. The formulation of the problem in this study is: 1) How is the teacher empowerment program in improving school achievement? 2) What are the priorities of teacher empowerment programs in improving school achievement? 3) How is the implementation of teacher empowerment programs in improving school achievement? 4) How to control teacher empowerment programs in improving school achievement?; 5) What are the barriers to teacher empowerment programs in improving school achievement?; 6) How to overcome the obstacles of teacher empowerment programs in improving school achievement? In this study, descriptive and explanatory methods were used. In the research, the data source chosen was all teachers at SMAN 10 Tasikmalaya. The sampling technique uses census techniques so that all populations are sampled, namely 57 people. Based on the results of the study, it is known that 1) The Head of SMAN 10 Tasikmalaya in implementing the teacher empowerment program has sent teachers to take part in workshops, upgrades, and training at the sub-district, district, provincial, and even national levels as long as there is an opportunity. 2) The principal has priority in carrying out teacher empowerment programs, namely the existence of priority programs that can improve the ability of teachers so that school achievement increases, namely holding a work shop that is carried out to provide new insights to teachers; 3) The principal has implemented a teacher empowerment program to improve school achievement by including teachers in various MGMP programs and trainings organized by the religious affairs department. 4) The principal has controlled the teacher empowerment program in improving school achievement by carrying out supervision and supervision to improve and improve the quality of learning in the classroom which ultimately also has an impact on improving the quality of education. 5) Some of the obstacles faced by the principal to improve school achievement include: there are differences in the thinking ability of educators, education staff and students in understanding the vision and mission to produce educational personnel with strong and intelligent characteristics. 6) Efforts to overcome the obstacles faced by the principal to improve school achievement, including conducting continuous and systematic socialization so that teachers have the same perception of the existing vision and mission, planning work programs carefully and meticulously so as not to clash with existing rules.*

---

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan sumber daya manusia dan watak bangsa (*nation character building*). Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia didunia. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Salah satu komponen dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada dibarisan terdepan

dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai - nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Peningkatan mutu merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut pasal 3 UU No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa :

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

Tujuan pendidikan nasional tampaknya sulit tercapai pada saat ini apabila pelajar-pelajar di Indonesia malas untuk belajar dan meningkatkan prestasi belajarnya. Kenyataan yang sering terjadi pada murid di sekolah-sekolah atau mahasiswa. Sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan secara formal, sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui guru. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Guru merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Masing-masing siswa memiliki persepsi yang berbeda dalam memandang sejauh mana seseorang guru memiliki kemampuan dalam mengajar. Selain guru, motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, dengan adanya motivasi dalam diri siswa, siswa mempunyai dorongan dan gairah untuk belajar, tanpa adanya motivasi belajar dalam diri siswa prestasi belajar yang tinggi tidak dapat diraih, karena semakin rendahnya motivasi belajar dalam diri siswa semakin rendah pula semangat untuk meraih prestasi yang gemilang.

Prestasi sekolah sebagai indikator mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sumber daya sekolah lainnya. Sagala (2017:183) mendefinisikan prestasi sekolah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan kerja personal sekolah dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran sesuai kriteria yang ditentukan. Prestasi sekolah atau prestasi sekolah dapat diartikan sebagai penilaian hasil belajar dari proses kegiatan belajar mengajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, angka, huruf maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap siswa dalam periode selama masih dalam bangku sekolah sehingga dapat membawa perubahan baik dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dinyatakan dalam angka menurut kemampuan siswa dalam mengerjakan tes pelajaran.

Prestasi sekolah sangat erat sekali dengan pengelolaan pendidikan yang bermutu di sekolah dan harus mendapat perhatian dari para praktisi pendidikan yang ada di sekolah tersebut. Pengelolaan sekolah tersebut berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja guru yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas dalam

menggerakkan sendi-sendi organisasi agar tujuan pendidikan sekolah dapat dicapai secara maksimal. Kepala sekolah harus memiliki pandangan jauh ke depan dan harus mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada masa yang akan datang sehingga mampu menyiasati langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan tersebut.

Guru yang memiliki sikap profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dalam keahlian baik dalam materi maupun metode. Dimana sikap merupakan kecenderungan berperilaku terhadap objek rangsang. Bagaimana seseorang berpikir, belajar, dan berlatih ditentukan bagaimana sikap seseorang. Sikap positif mendorong untuk memiliki kecenderungan dekat dan melakukan, sedang sikap negatif mengakibatkan kecenderungan menghindar. Dengan adanya pemberdayaan guru, maka prestasi sekolah akan tinggi atau meningkat, prestasi sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian bahwa sekolah yang memiliki prestasi yang tinggi merupakan sekolah yang dapat meningkatkan jumlah dan kualitas kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pemberdayaan guru perlu ditingkatkan mengingat hasil sementara Uji Kompetensi Guru (UKG) secara nasional hanya mencapai rata-rata 44,50 padahal standar nilai minimal yang ditentukan pemerintah adalah 70. Yang diukur dalam UKG bukan hanya kemampuan pedagogik atau metode pengajaran, melainkan juga kapasitas pengetahuan dan pemahaman guru pada bidang ilmunya, (<https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/2/2020/>).

Hal ini sesuai dengan pencapaian prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya masih rendah, hal ini dikarenakan bahwa selama periode waktu tahun pelajaran mulai 2020/2021 kinerja sekolah belum pernah meraih predikat sekolah dengan prestasi terbaik. Selanjutnya, berdasarkan data ketercapaian keberhasilan pada evaluasi belajar secara nasional (UN) untuk tahun 2020 (UN terakhir), rata-rata prestasi yang diraih masih sangat jauh dari harapan. Dari bidang studi yang diujikan, hanya bidang studi matematika yang mencapai rata-rata 70.69 dalam kategori baik, sedangkan yang lainnya masih dalam kategori cukup.

Jika dicermati hasil tersebut di atas, tentunya apa yang diharapkan terhadap proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah tentunya ini belum memuaskan. Baik bagi pihak sekolah, siswa, orang tua siswa maupun masyarakat dan pemerintah. Untuk menghasilkan output dari proses pembelajaran maka perlu mengembangkan seluruh potensi sumberdaya sekolah melalui pelayanan bimbingan dan pelatihan kepada siswa secara intensif, penambahan waktu belajar dan penguatan terhadap remedial bagi siswa yang belum tuntas belajar, melakukan evaluasi dan refleksi terhadap hasil yang telah dicapai dengan melakukan *review* ulang program kerja yang telah dilaksanakan dengan melibatkan seluruh personel sekolah.

Menurut pengamatan peneliti salah satu faktor rendahnya prestasi sekolah ditentukan oleh kurangnya pemberdayaan guru. Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi

penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat melakukan pemberdayaan kepada guru mengingat guru merupakan hal yang penting untuk menuju sekolah yang berprestasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di SMAN 10 Tasikmalaya masih terdapat masalah-masalah dalam proses pembelajaran, seperti masih adanya guru yang belum mempersiapkan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum menyusun rencana pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondusifkan kelas, dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa merasa bosan dan tidak fokus untuk mengikuti kegiatan pembelajaran, dan masih adanya guru yang tidak hadir dan tidak dapat melakukan pembelajaran pada kondisi-kondisi tertentu dikarenakan adanya halangan, sehingga kelas menjadi tidak kondusif.

Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pembelajaran karena materi ajar tidak mudah diterima siswa dan tidak tersampaikan dengan baik kepada siswa, sehingga dapat mempengaruhi pengetahuan dan kompetensi yang seharusnya dipahami siswa.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sanjaya (2013: 26) mengemukakan bahwa: Sering terjadi masalah dalam proses pembelajaran seperti antara guru dan siswa tidak berhubungan. Guru asyik menjelaskan materi pelajaran di depan kelas; sementara itu dibangku siswa asyik sendiri dengan kegiatannya, melamun, mengobrol, atau bahkan mengantuk. Bagi guru yang demikian, yang penting adalah materi pelajaran tersampaikan, tidak peduli materi tersebut dipahami atau tidak. Dalam peristiwa seperti itu tidak terjadi proses pembelajaran karena kedua komponen pembelajaran tidak terjadi kerjasama.

Peningkatan mutu di sekolah dalam rangka menghasilkan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan masih belum optimal. Untuk itu manajemen mutu terpadu merupakan konsep manajemen sekolah sebagai inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diharapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika masyarakat dalam menjawab permasalahan-permasalahan pengelolaan pendidikan pada tingkat sekolah.

Menurut Umiarso dan Gojali, (2010:136), menyatakan bahwa unsur-unsur dalam manajemen mutu terpadu ialah sebagai berikut: “

- (1) Fokus pada pelanggan,
- (2) Obsesi yang tinggi terhadap kualitas,
- (3) Pendekatan ilmiah,
- (4) Komitmen jangka panjang,
- (5) Kerja sama tim,
- (6) Perbaikan berkesinambungan,
- (7) Pendidikan dan latihan,
- (8) Kebebasan terkendali,
- (9) Kesatuan tujuan,
- (10) Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

Menurut Suhardan (2011: 12) upaya apapun yang dilakukan pemerintah mengawasi jalannya pendidikan untuk mendongkrak mutu bila tidak ditindaklanjuti dengan pembinaan gurunya, tidak akan berdampak nyata pada kegiatan layanan belajar di kelas. Kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tak mungkin dipisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran.

Maka pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas sekolah dimana kualitas sekolah sangat ditentukan oleh kualitas pembelajaran didalamnya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Marno dan Idris (2008: 23) menyatakan bahwa di Indonesia guru berada dalam berbagai ketidakberdayaan, upaya pemberdayaan dinilai sebagai sesuatu yang mendesak. Oleh karena itu, perlu dilakukannya pemberdayaan oleh kepala sekolah terhadap guru agar proses pembelajaran lebih meningkat.

Baik tidaknya suatu sekolah atau sebuah kurikulum sangat tergantung dari mutu guru/gurunya, sehingga guru/guru dituntut untuk memiliki atau memenuhi syarat-syarat kemampuan tertentu. Untuk itu maka guru atau guru harus senantiasa dikembangkan kemampuannya supaya mutu pembelajaran dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Dari kondisi tersebut, maka diperlukan berbagai pembinaan profesionalisme guru seperti kegiatan penulisan karya ilmiah, peningkatan kecakapan dan kualifikasi guru, penataran, pelatihan, lokakarya dan kegiatan lainnya yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami masalah yang terjadi dan mengambil judul : **“Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi sekolah (Studi pada SMAN 10 Tasikmalaya)”**.

Berdasarkan pada fokus permasalahan di atas, maka yang menjadi rumusan penelitian ini adalah: 1) Bagaimana program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya? 2) Bagaimana prioritas program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya? 3) Bagaimana implementasi program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya? 4) Bagaimana pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya? 5) Bagaimana hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya? 6) Bagaimana cara mengatasi hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya ?

## **METODE PENELITIAN**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah semua guru SMAN 10 Tasikmalaya sebanyak 57 orang

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun sumber-sumber yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

Informan disini meliputi Kepala Sekolah dan guru SMAN 10 Tasikmalaya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Studi Pustaka
3. Observasi

Teknik pengolahan dan analisis data melalui penggunaan triangulasi data dan model interaktif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Seorang kepala sekolah diharuskan memiliki kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain adalah, kepala sekolah sebagai manajer. Maka dari itu, kepala sekolah dituntut mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai,

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan dari sekolah tersebut. Sehingga para guru dituntut mempunyai kemampuan yang profesional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh karena itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu dilakukan. Kepala sekolah sangat memahami posisinya sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau sekolah tersebut sebagai hal yang diembannya yakni melakukan pemberdayaan bagi guru.

Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. Untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran, kegiatan-kegiatan tersebut seperti workshop, penataran atau diklat, dan lain sebagainya, merupakan sarana untuk mengembangkan profesinya.

Menurut Sagala (2009:214) workshop pendidikan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan belajar kelompok yang terjadi dari sejumlah petugas pendidikan yang sedang memecahkan suatu masalah melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan.

Kegiatan workshop ini diharapkan dapat membantu persoalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang mempunyai ciri-ciri antara lain :

- (1) masalah yang dibahas bersifat *life centred* dan muncul dari peserta sendiri,
- (2) dapat menumbuhkan profesi yang lebih tinggi dan lebih baik dari semula, artinya terjadi perubahan yang berarti pada diri mereka setelah mengikuti kegiatan ini,
- (3) metode yang digunakan dalam bekerja adalah metode pemecahan masalah (*problem solving*), musyawarah, dan penyelidikan,
- (4) diadakan berdasarkan kebutuhan bersama,
- (5) menggunakan nara sumber *resource person the resource material* yang memberi bantuan yang besar sekali dalam mencapai hasil, dan
- (6) senantiasa memelihara kehidupan seimbang disamping mengembangkan pengetahuan, kecakapan, dan perubahan tingkah laku.

Dengan demikian Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah

bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru kearah profesionalisme yang diharapkan mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal itu kepala sekolah bertugas melaksanakan peran-perannya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim sekolah yang kondusif.

## **2. Prioritas Program Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya**

Keberhasilan pendidikan tentunya tidak lepas dari kemampuan guru dalam melaksanakan KBM, sedangkan untuk meningkatkan kualitas guru, ada upaya yang dilakukan Sekolah diantaranya adalah:

- a. Mengadakan Workshop, kegiatan ini dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru dan karyawan mengenai perkembangan pembelajaran yang baru atau yang mutakhir.
- b. Mengadakan seminar tentang proses atau model-model pembelajaran
- c. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan.
- d. Mengadakan studi banding ke berbagai sekolah-sekolah, yang hal ini dimaksudkan agar supaya guru-guru itu mengetahui bahwa pendidikan di luar itu sudah sebegitu maju dan diharapkan dari studi banding ini guru-guru dapat mengadopsi atas perkembangan pendidikan yang maju itu.

Dalam proses pelaksanaan program yang telah dibuat, tentunya juga ada upaya monitoring dan evaluasi program atas program yang telah ditetapkan, hal ini untuk mengetahui apakah program yang telah dibuat itu benar-benar telah dapat dilaksanakan dengan benar atau hanya sekedar terlaksana saja, karena salah satu ciri-ciri dari pendidikan yang bermutu adalah adanya evaluasi yang konsekwen, yang dilakukan secara intensif dan terus menerus proses monitoring dan evaluasi ini disamping sebagai sebuah penilaian program, juga dapat membuat strategi baru dalam pelaksanaan program yang telah ada, karena dalam monitoring dan evaluasi ini juga melibatkan berbagai unsur dan elemen yang ada baik dari Dinas Pendidikan, komite sekolah dan seluruh staff ada di sekolah. Hal inilah yang merupakan salah satu ciri manajemen berbasis sekolah ini diterapkan, karenanya sekolah tidak lagi harus sama persis dengan juklak dan juknis yang dibuat oleh pusat akan tetapi sekolah bisa berkreasi dan berimprovisasi sesuai dengan kondisi dan keinginan warga sekolah yang dikehendaki.

## **3. Implementasi Program Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya**

Kepala sekolah dalam pengelolaan pemberdayaan guru dapat ditegaskan bahwa kepala sekolah telah mampu mengelola dengan baik, meskipun ada kendala namun tidak begitu berarti. Ditinjau dari aktifitas proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan, dan guru sebagai salah satu pemegang utama di dalam menggerakkan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan. Tugas utama seseorang guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, melatih, oleh sebab itulah tanggung jawab keberhasilan pendidikan berada di pundak guru. Guru sebagai juru



mudi dari sebuah kapal, mau kemana arah dan haluan kapal dihadapkan, bila juru mudinya pandai dan terampil, maka kapal akan berlayar selamat ditujukan, gelombang dan ombak sebesar apapun dapat dilaluinya dengan tenang dan tanggungjawab. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang juru mudi harus melalui pendidikan dan latihan khusus serta dengan memiliki keahlian khusus. Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan yang dapat diadakan secara efisien dan efektif untuk menca visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatannya. Kepala sekolah berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya.

Demikian pula halnya seorang guru, agar proses pembelajaran berhasil dan mutu pendidikan meningkat, maka diperlukan guru yang memahami dan menghayati profesinya, dan tentunya guru yang memiliki wawasan pengetahuan dan keterampilan sehingga membuat proses pembelajaran aktif, guru mampu menciptakan suasana pembelajaran inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Untuk menjadi guru profesional juga memerlukan pendidikan dan pelatihan serta pendidikan khusus.

Manajemen berbasis sekolah merupakan suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.

Perubahan peran guru yang tadinya sebagai penyam pengetahuan dan pengalihan pengetahuan dan pengalih keterampilan, serta merupakan satu-satunya sumber belajar, berubah peran menjadi pembimbing, pembina, pengajar, dan pelatih. Dalam kegiatan pembelajaran, guru akan bertindak sebagai fasilitator yang bersikap akrab dengan penuh tanggung jawab, serta memperlakukan peserta didik sebagai mitra dalam menggali dan mengolah informasi menuju tujuan belajar mengajar yang telah direncanakan.

Beratnya tanggung jawab bagi guru menyebabkan pekerjaan guru harus memerlukan keahlian khusus. Untuk itu pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan, sehingga profesi guru paling mudah terkena pencemaran. Sekali guru berbuat salah maka akan berdampak terhadap dunia pendidikan, demikian pula sekali guru salah mengajarkan ilmu kepada anak didiknya, maka akan berdampak dan berimbas kepada satu generasi.

Guru dalam melaksanakan tugas profesinya dihadapkan pada berbagai pilihan, seperti cara bertindak bagaimana yang paling tepat, bahan belajar apa yang paling sesuai, metode penyajian bagaimana yang paling efektif, alat bantu apa yang paling cocok, langkah-langkah apa yang paling efisien, sumber belajar mana yang paling lengkap, sistem evaluasi apa yang paling tepat, dan sebagainya.

Guru sebagai pelaksana tugas otonom, guru diberikan keleluasaan untuk mengelola pembelajaran, apa yang harus dikerjakan oleh guru, dan guru harus dapat menentukan pilihannya dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan atau menunjang tercapainya tujuan. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pengambil keputusan. Guru sebagai pihak yang berkepentingan secara operasional dan mental harus dipersiapkan dan ditingkatkan profesionalnya, karena hanya dengan demikian

kinerja mereka dapat efektif, apabila kinerja guru efektif maka tujuan pendidikan akan tercapai. Yang dimaksud dengan profesionalisme disini adalah kemampuan dan keterampilan guru dalam merencanakan, melaksanakan pengajaran dan keterampilan guru merencanakan dan melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa.

Mengingat pentingnya profesionalisme guru dalam pencapaian tujuan pendidikan utamanya pada skala tingkat institusional, maka perlu adanya pelatihan dan profesionalisme guru, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang bisa dijadikan masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan di bidang pendidikan.

#### **4. Pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya**

Kepala sekolah perlu melakukan pengendalian terhadap program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah. salah satu hal yang perlu dilakukan yaitu melalui kegiatan supervisi. Kepala sekolah sebagai supervisor adalah menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Tanggung jawab ini dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar mengajar, yaitu guru. Hal ini terkandung makna bahwa kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru baik secara individual atau kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum, serta aspek pengembangan lainnya.

Menurut Mantja (2005:56) menyatakan bahwa :

Kepala sekolah sebagai supervisor amat berperan dalam menentukan pelaksanaan supervisi di sekolah. Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personel sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif sehingga prestasi belajar semakin meningkat.

Melalui supervisi, diharapkan seorang guru dapat : (1) bekerja keras dan demokratis, (2) ramah dan suka mendengarkan orang lain, (3) sabar, (4) luas pandangan dan menaruh perhatian kepada orang lain, (5) penampilan pribadi yang menyenangkan dan sopan santun, (6) jujur, (7) suka humor, (8) kemampuan kerja yang baik dan konsisten, (9) menaruh perhatian pada problem siswa, (10) fleksibel dalam cara mengajar, (11) bisa menggunakan pujian dan mau memperbaiki, (12) pandai dalam mengajar pada bidang studi.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.

Menurut Sulistiyorini, (2005:162) menyatakan bahwa :

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya, dapat dilakukan secara efektif, antara lain;

Pertama, diskusi kelompok. Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam menca suatu keputusan.

Kedua, kunjungan kelas. Kunjungan kelas dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan.

Ketiga, pembicaraan individual. Pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan dan konseling yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.

Keempat, simulasi pembelajaran. Simulasi pembelajaran merupakan teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai instropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik.

Selanjutnya Mulyasa (2007:265) menyatakan bahwa :

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, bisa kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya. Sebab pengawasan mempunyai fungsi sangat penting, khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak pelaksanaan Kegiatan

Belajar Mengajar (KBM), dan ini berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan yang akhirnya berdampak terhadap kualitas mutu pendidikan.

#### **5. Hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya**

Berdasarkan data yang telah didapat oleh peneliti, ditemukan kondisi atau keadaan yang menjadi kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah. Kendala-kendala yang ditemui adalah sebagai berikut:

- a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir guru dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga pendidikan yang berkarakter kuat dan cerdas.

Perbedaan pemahaman ini akan menyebabkan adanya perbedaan persepsi yang mengakibatkan langkah yang dilakukan tidak sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang telah di rancang dalam program kerja. Hal ini menjadi kendala yang muncul diawal visi dan misi ini diterapkan di sekolah.

- b. Masih adanya beberapa guru yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran.

Guru sebagai obyek dari visi dan misi sekolah lebih antusias terhadap pembelajaran yang disampaikan dengan metode yang inovatif. Akan tetapi pada kenyataannya beberapa guru cenderung mengajar dengan metode ceramah yang dianggap sebagai metode pembelajaran yang konvensional. Hal ini dikarenakan karena beberapa guru enggan mengikuti perkembangan IT yang pada dasarnya dapat dijadikan alat dan inspirasi untuk membuat media pembelajaran sehingga metode pembelajaran menjadi inovatif.

- c. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT.

Masih belum optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang telah disediakan oleh sekolah menjadi kendala untuk mempercepat pencapaian visi dan misi sekolah. Hal ini disebabkan kemampuan penguasaan IT oleh guru masih kurang.

#### **6. Cara mengatasi hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya**

Kepala sekolah sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya pemberdayaan guru yaitu:

- (1) Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya,
- (2) Kepala sekolah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi,
- (3) Kepala sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas,
- (4) Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya,
- (5) Memperhatikan kesejahteraan guru,

- (6) Melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program sekolah,
- (7) Melaksanakan pembinaan disiplin guru.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Di samping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru ke arah profesionalisme yang diharapkan, agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim sekolah yang kondusif.

Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Suatu organisasi atau lembaga pendidikan senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan, serta bekerja lebih baik dari ke hari. Disamping itu para guru dan bawahan lainnya juga membutuhkan peningkatan serta perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu dilakukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru. Pemberdayaan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier guru.

Selain itu dalam rangka pemberdayaan guru diperlukan sistem penilaian pegawai secara objektif dan akurat. Penilaian guru ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Menurut Mulyasa (2015:101) menyatakan bahwa : Bagi para guru, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.

Banyak cara yang dapat di lakukan untuk pemberdayaan guru. Namun semuanya itu kembali kepada faktor manusia yang menjalankannya. Oleh sebab itu manusia yang berada di dalam lingkungan pendidikan harus mempunyai kemauan untuk selalu berkembang. Dalam rangka melaksanakan pemberdayaan guru, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.

Memberdayakan guru melalui kerjasama atau kooperatif di maksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan guru dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh guru untuk mengembangkan dirinya secara optimal. Misalnya dengan

memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan seperti penataran, lokakarya, seminar yang di sesuaikan dengan bidangnya.

Sebagaimana menurut Djatmiko (2015:54) yang menyatakan bahwa:

Ciri seorang pemimpin yang demokratis dalam pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis ini memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal.

Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional. Mendorong keterlibatan seluruh guru, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah. Hal ini penting dilakukan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan pada tenaga kependidikan terhadap sekolah tempat mereka melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Castetter seperti yang dikutip E Mulyasa, penerapan strategi dalam pengembangan guru dapat diidentifikasi ke dalam strategi umum dan strategi khusus.

Strategi umum menurut Mulyasa (2015:156) meliputi pengembangan guru berkaitan dengan :

1) Pengembangan guru harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, 2) Dalam dunia pendidikan perlu senantiasa di kembangkan sikap kemampuan professional, 3) Kerjasama dengan dunia pendidikan dengan perusahaan perlu senantiasa dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi.

Selanjutnya Mulyasa (2015:134) menyatakan bahwa strategi khusus adalah : Strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan guru yang lebih aktif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon guru, rekrutmen dan penempatan, pembinaan guru.

Peningkatan profesionalisme guru serta pengembangan potensi yang ada pada guru di sekolah , kepala sekolah harus berupaya menanamkan disiplin guru. Melalui disiplin ini diharapkan dapat terca tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif dan pengaturan suasana kerja yang baik akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru, serta menciptakan lingkungan yang menyenangkan.

Pengembangan guru dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraannya. Hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada tenaga kependidikan. Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Masalah kompensasi adalah salah satu bentuk imbalan yang harus dipenuhi.

Karena imbalan oleh pekerja tidak lagi di pandang sebagai alat pemuas kebutuhan materinya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Lazaruth (1984:69) menyatakan bahwa kesejahteraan material dan spiritual merupakan faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, dengan terpenuhinya kesejahteraan materialnya dan spiritual, maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat.

Upaya memperhatikan kesejahteraan guru, kepala sekolah harus memperhatikan kesejahteraan mental dan spiritual guru serta mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan penghargaan dan imbalan jasa kepada guru dengan memperhatikan standar kebutuhan guru dan berupaya memberikan kompensasi yang lebih baik dan menarik.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, upaya yang telah ditetapkan kepala sekolah dalam pemberdayaan guru adalah sebagai usaha dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan untuk mengembangkan, meningkatkan ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan para guru dalam melaksanakan tugasnya dan meraih keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi yang telah dilakukan kepala sekolah, dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah mempunyai usaha yang kuat dalam melakukan pemberdayaan guru, dan terkandung makna bahwa upaya yang telah dilakukan kepala sekolah sebagian telah mencakup kepada pengembangan potensi atau sumber daya manusia dengan berusaha menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman dan hubungan kerjasama yang baik dan seimbang dengan para guru atau lembaga terkait.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan mengenai Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi sekolah di SMAN 10 Tasikmalaya, maka dapat dirumuskan suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dalam melaksanakan program pemberdayaan guru telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. Untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran dan merupakan sarana untuk mengembangkan profesinya
2. Kepala sekolah memiliki prioritas dalam melakukan program pemberdayaan guru yaitu dengan adanya program-program prioritas yang dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga prestasi sekolah meningkat adalah mengadakan *work shop* yang dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru dan karyawan mengenai perkembangan pembelajaran yang baru atau yang mutakhir
3. Kepala sekolah telah mengimplementasikan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai program MGMP maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan.
4. Kepala sekolah telah melakukan pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor adalah

menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan.

5. Beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah, antara lain:
  - a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir tenaga pendidik, kependidikan maupun peserta didik dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang berkarakter kuat dan cerdas.
  - b. Masih adanya beberapa guru yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran.
  - c. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT.
6. Upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah, sebagai berikut :
  - a. Melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar guru memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada.
  - b. Membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.
  - c. Melakukan penilaian secara periodik dan memotivasi para guru agar selalu inovatif saat melakukan pembelajaran.
  - d. Pengadaan diklat IT agar sarana prasarana dan media pembelajaran yang tersedia dapat digunakan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Agnes Sunartiningih, 2013, *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Aditya Media
- Ahmad Tafsir, 2006. *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Depdiknas, 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta. Dirjen Dikdasmen Direktorat SLTP.
- \_\_\_\_\_.2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Konsep Dasar*. Jakarta : Ditjen Pendidikan Dasar dan menengah.
- Hikmat Harry, 2010. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung : Humaniora Utama Press
- Jalaluddin dan Abdullah Idi, 2010. *Filsafat Pendidikan*, Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Makmur, Syarief. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa,E.2003. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Rosdakarya
- Onny S. Prijono dan A.M.W Pranarka. 2006. *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. CSIS, Jakarta



- Purwanto Ngalm.M 1992. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Rachmawati,E. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Basis meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia. Yogyakarta
- Syaiful Sagala. 2015. *Konsep dan Makna Pembelajaran* . Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sudarwan Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Suryana, 2009, *Achievement Motivation and Empowerment (Seri Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Tjiptono, F., dan A. Diana, 2006, *Total Quality Management*, Valentine, Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahibur Rokhman. 2003. *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- Wibowo Ema, 2008, *Panduan Pengembangan Masyarakat*, Jakarta.