



Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 10 Tasikmalaya

Yonandi¹

¹SMA Negeri 10 Tasikmalaya, Indonesia

Email : yonandi01@gmail.com

Article Info

Article History

Received : 28-08-2022

Revised : 15-09-2022

Accepted : 30-09-2022

Kata kunci:

Strategi, Kepala Sekolah, Kinerja Guru,

Abstract

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih kurangnya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran strategi kepala sekolah, faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 10 Tasikmalaya. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru perwakilan rumpun keilmuan. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya meliputi : (1) Perencanaan pembelajaran, strategi yang digunakan diantaranya melakukan pembinaan kinerja guru, melalui kegiatan MGMP, mengikutsertakan dalam diklat. (2) Pelaksanaan pembelajaran, strategi yang digunakan diantaranya pengawasan/supervisi pengelolaan kelas, memfasilitasi sarana media pembelajaran, memberi keleluasaan guru dalam penggunaan metode pembelajaran, pemberian motivasi, pemberian penghargaan. (3) Evaluasi pembelajaran, strategi yang digunakan diantaranya menyediakan fasilitas dan mengontrol pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Adapun faktor pendukung diantaranya, dengan tersedianya berbagai perangkat pembuatan RPP khususnya pedoman menyusun RPP, begitu pun dengan fasilitas perangkat evaluasi pembelajaran khususnya format penilaian, antusias siswa dalam mengikuti pembelajaran, serta fasilitas media pembelajaran yang disediakan di SMAN 10 Tasikmalaya cukup memadai. Sedangkan faktor penghambat diantaranya sulit menyesuaikan antara apa yang ada dalam RPP dengan kondisi nyata, beberapa siswa tidak mengikuti BDR karena terkendala jaringan, dan kemampuan IT yang dimiliki beberapa guru belum memadai

This research was motivated by the lack of the principal's strategy in improving teacher performance at SMAN 10 Tasikmalaya. The purpose of this study was to determine the description of the principal's strategy, supporting factors and obstacles to the principal's strategy in improving teacher performance at SMAN 10 Tasikmalaya. This research approach is qualitative with a descriptive type of approach. This research was conducted at SMAN 10 Tasikmalaya. The data sources in this study are school principals and teachers representing scientific clusters. Data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques use data

reduction, data presentation, and conclusion drawing. Checking the validity of the data using triangulation techniques.

The results showed that the principal's strategy in improving teacher performance at SMAN 10 Tasikmalaya includes: (1) Learning planning, the strategies used include coaching teacher performance, through MGMP activities, including participating in training. (2) Implementation of learning, the strategies used include supervision / supervision of classroom management, facilitating learning media facilities, giving teachers flexibility in the use of learning methods, providing motivation, giving awards. (3) Evaluation of learning, the strategies used include providing facilities and controlling the implementation of learning evaluation. The supporting factors include, with the availability of various rpp making tools, especially guidelines for compiling rpp, as well as learning evaluation equipment facilities, especially assessment formats, student enthusiasm in participating in learning, and learning media facilities provided at SMAN 10 Tasikmalaya are quite adequate. Meanwhile, the inhibiting factors include difficulty adjusting between what is in the rpp with real conditions, some students do not follow BDR due to network constraints, and the IT skills of some teachers are inadequate

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan saat ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas terutama dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas pula, sehingga pembinaan dan pengembangan pendidikan harus kita optimalkan mulai dari pendidikan dasar. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam lembaga pendidikan yaitu persekolahan, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya memperoleh mutu pembelajaran yang baik dan memiliki cara yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi yang ada. Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seseorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah berkewajiban melakukan kerja sama dan hubungan harmonisasi dengan guru, sehingga diharapkan sekolah dapat menjalankan fungsinya secara lebih baik. (Mukhtar, 2015)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mampu

menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan di sekolah sekaligus memegang tugas dan fungsi ganda, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Tugas dan fungsinya sebagai pengajar adalah menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan tugas dan fungsinya sebagai pendidik guru adalah membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri sejalan dengan amanat undangundang. Guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Strategi meningkatkan kualitas kompetensi guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolah. Kepala sekolah dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, di dalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru, yaitu:

- 1) seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah melakukan pekerjaan dengan baik;
- 2) bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang;
- 3) bagaimana prestasi kerja akan diukur; dan
- 4) mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan tertentu yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesinya, oleh karena itu kompetensi berkaitan erat dengan sikap profesionalisme seseorang. Pengembangan profesionalisme guru menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas sekolah. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 yaitu :

- (1) Usaha pengembangan sekolah atau madrasah yang dilaksanakan selama menjabat sebagai kepala sekolah/madrasah,
- (2) Peningkatan kualitas sekolah atau madrasah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan,
- (3) Usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah atau madrasah.

Kepala sekolah terutama dalam upaya peningkatan kinerja guru, seyogyanya dilaksanakan sesuai konsepsi manajemen yang ideal sebagai acuan dalam membentuk sumber daya dan kinerja guru menjadi lebih berdaya. (Anwar & Mangkunegara, 2009)

Dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah, kepala sekolah SMAN 10 Tasikmalaya mengatakan:

“Pemberdayaan terhadap guru-guru sangat penting, sehingga saya sebagai pemimpin akan selalu memperhatikan guru yang ada di sekolah ini, dengan semaksimal mungkin berusaha membuat strategi berupa program-program untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang ada”.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan tugas keprofesionalan guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20 (a) ditegaskan bahwa guru memiliki tugas keprofesionalan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Permasalahan yang muncul terkait kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya yaitu terdapat beberapa guru yang belum memahami secara baik/lengkap penyusunan/pembuatan RPP sehingga guru tersebut mengadopsi RPP orang lain dalam melakukan proses belajar mengajar, serta terdapat juga beberapa guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran tidak menggunakan acuan penilaian. Untuk mengatasi permasalahan diatas, maka diperlukan strategi kepala sekolah untuk menyelesaikan hal tersebut.

Dari uraian konteks penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka penulis membuat judul penelitian sebagai berikut **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Strategi Kepala Sekolah

Secara Etimologi kata “*strategi*” berasal dari bahasa Yunani, *strategos*. Kata *strategos* ini berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *agos* yang berarti memimpin. Strategi adalah suatu perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek yang termuat dalam rencana atau program-program yang mendukung peningkatan sumber daya manusia untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan (Sanjaya, 2019).

Menurut Kuncoro, (2006) “strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya”. Sedangkan menurut Iskandar, (2017) “Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut”.

Depdiknas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kepala sekolah terbentuk dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata yang pertama yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Dan kata yang kedua yaitu sekolah yang berarti sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Selain itu, (Subroto, 1984) berpendapat bahwa kepala sekolah adalah jabatan tertinggi disekolah itu, sehingga ia

berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia duduk pada tempat paling atas.

Sehingga dapat disimpulkan pula strategi kepala sekolah adalah serangkaian perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek yang diterapkan kepala sekolah dalam peningkatan kecakapan dan sumber daya yang ada yang dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah demi terwujudnya tujuan telah ditetapkan. Menjadi kepala sekolah tidaklah mudah. Kepala sekolah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi. Sebab kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan di sekolah khususnya dan pendidikan nasional umumnya. Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsinya yang harus diemban yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Mulyasa, 2013). Menurut Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 bahwa Kepala Sekolah melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan Tenaga Kependidikan.

2. Konsep Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar & Mangkunegara, 2009) Sedangkan menurut Wibowo & Phil, (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut dalam pasal 20 ditegaskan bahwa “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Berdasarkan isyarat dari pasal tersebut diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses belajar mengajar berlangsung dengan komponen meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Hal ini senada dengan pendapat Sanjaya, (2006) bahwa “Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa”.

Berdasarkan pendapat tersebut tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya selama proses belajar mengajar berlangsung mulai dari kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Komponen Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kemampuan guru. Depdiknas menjelaskan 3 komponen kinerja guru, meliputi :

a. Perencanaan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan mengadakan evaluasi dapat mengontrol hasil belajar siswa dan mengontrol ketepatan suatu metode yang digunakan oleh guru sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat dioptimalkan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Strategi Kepala Sekolah

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan (Djamarah, 2000). Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

- a. Kepribadian dan dedikasi
- b. Pengembangan profesi
- c. Kemampuan mengajar
- d. Kedisiplinan
- e. Kesejahteraan

5. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah harus mempunyai pilihanpilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya

guru harus melaksanakan strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah yaitu sebagai berikut :

- a. Pembinaan Kinerja Guru
- b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru
- c. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru
- d. Pemberian Motivasi
- e. Pemberian Penghargaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif yang dimaksudkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap data yang ditemukan dan dihadapi peneliti. Pendekatan yang mengungkapkan kejadian yang ada di lokasi penelitian secara menyeluruh melalui pengumpulan data secara alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci untuk mencari makna (Moleong, 2018). Sehingga diharapkan dari data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber mampu memberikan informasi tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data-data atau informasi. Oleh karena itu, peneliti berupaya mengungkap fakta untuk mendeskripsikan melalui pengumpulan data. Peneliti tidak melibatkan diri dalam pelaksanaan kegiatan yang diteliti, tetapi statusnya hanya sebagai peneliti yang menyiapkan pedoman wawancara (Moleong, 2007) Selain itu instrumen lainnya yang digunakan oleh peneliti berupa pedoman, yaitu pedoman dalam melakukan wawancara dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk mempermudah peneliti melakukan tugasnya di lapangan dan sebagai pengendali agar informasi yang diperoleh sesuai dengan perencanaan peneliti.

Adapun data yang telah ditemukan dilapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman (Syahrudin, 2007) yang terdiri dari :

- a. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)
- b. Penyajian Data
- c. Reduksi Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya

Strategi kepala sekolah adalah serangkaian perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek yang diterapkan kepala sekolah dalam peningkatan kecakapan dan sumber daya yang ada yang dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah demi terwujudnya tujuan telah ditetapkan.

Dalam Proses Belajar Mengajar, peranan tenaga pengajar sangat menentukan keberhasilan program pendidikan memiliki kompetensi. Seorang tenaga pengajar

harus profesional dalam melaksanakan tugasnya, hal ini sesuai dengan yang termaktub dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 Tahun 2003, yang diatur dalam BAB VII tentang Tenaga Kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan-pelayanan teknis tugas Tenaga Pendidik secara fungsional mempunyai tugas utama secara langsung memberikan pelayanan teknis pendidikan kepada peserta didik. Menilik pada bahasan di atas, untuk meningkatkan kemampuan seorang tenaga pengajar perlu merencanakan cara dan proses belajar mengajar, metode mengajar yang bervariasi, serta penggunaan bahan ajar yang mendukung serta sumber belajar. Berbicara mengenai kompetensi (kemampuan) mengajar, sebagaimana ketentuan dalam undang-undang nomor. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 10 disebutkan bahwa beberapa kompetensi guru adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya, sebagai berikut :

1. Perencanaan Pembelajaran

Ada pun beberapa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran di SMAN 10 Tasikmalaya sebagai berikut :

1) Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja ke arah yang lebih baik agar terjadi suatu peningkatan dalam bekerja. Dengan pembinaan juga diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya sehingga berjalan dengan efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang optimal. Strategi kepala sekolah dengan melakukan pendampingan atau arahan dalam penyusunan RPP oleh setiap guru mata pelajaran dengan mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya mewajibkan guru mengumpulkan RPP yang telah disusun kemudian RPP tersebut direvisi untuk dilakukan perbaikan dan selanjutnya dievaluasi kembali dan terakhir ditanda tangani oleh kepala sekolah, serta kepala sekolah tetap menanyakan kendala yang dihadapi guru dalam penyusunan rancangan pembelajaran yang selanjutnya akan dibahas di rapat mengenai solusinya

2) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kepala sekolah melakukan berbagai strategi agar guru bisa membuat perencanaan pembelajaran dengan lebih baik melalui MGMP. Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP adalah suatu wadah atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sekolah yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran, serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam pertemuan MGMP yaitu mengembangkan atau merancang bahan ajar. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya mendorong setiap guru untuk aktif dalam forum MGMP. Setiap MGMP membuat program tersendiri seperti mengadakan rapat kerja membahas terkait pembuatan RPP. Maka kepala sekolah mendorong guru

agar memanfaatkan wadah berbagi pengetahuan tersebut untuk saling berdiskusi atau berbagi pengalaman antara guru satu dengan yang lain sehingga terkait perencanaan pembelajaran tidak ditemukan lagi guru yang rancangan pembelajarannya hasil adopsi dari RPP orang lain.

3) Mengikutsertakan Guru dalam Diklat

Dengan mengikutsertakan guru dalam diklat yang diselenggarakan oleh instansi tertentu merupakan salah satu strategi kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam meningkatkan kemampuan guru membuat perencanaan pembelajaran. Sehingga diklat ini tentunya akan sangat membantu guru dalam penyusunan RPP dan memperoleh pengetahuan baru atau meningkatkan kinerja dan kreatifitas sebagai pendidik.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Ada pun beberapa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran di SMAN 10 Tasikmalaya sebagai berikut :

1) Pengawasan/Supervisi Pengelolaan Kelas

Pengawasan (supervisi) pengelolaan kelas adalah suatu aktivitas pengawasan atau pembinaan agar guru dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar agar berjalan secara efektif dan efisien. Pada saat pembelajaran masih tatap muka di SMAN 10 Tasikmalaya kepala sekolah berkeliling melihat kondisi kelas. Sedangkan pada saat pandemi mewajibkan guru membuat laporan BDR-nya masing-masing dalam setiap pertemuan, kemudian laporan tersebut dikirim ke wakasek bagian kurikulum untuk direkap.

2) Memfasilitasi Sarana Media Pembelajaran

Media pembelajaran akan sangat membantu guru untuk kelancaran pembelajaran. Menggunakan media akan membantu mempermudah siswa dalam memahami materi pembelajaran, sehingga guru memang harus kreatif menggunakan media pembelajaran. Strategi yang digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam meningkatkan kemampuan pelaksanaan pembelajaran dengan memfasilitasi sarana media pembelajaran berupa LCD atau alat-alat praktek pada saat pembelajaran luring sedangkan beberapa aplikasi seperti grup whatsapp, google classroom, zoom meeting pada saat pembelajaran daring. Selain memfasilitasi kepala SMAN 10 Tasikmalaya juga memberikan himbauan kepada para guru tentang seperti apa penggunaan media pembelajaran khususnya yang berbasis IT, sehingga kepala sekolah mengharapkan agar para guru menerapkan media pembelajaran berbasis teknologi karena mengingat kondisi pandemi seperti saat ini semua serba online.

3) Memberi Keleluasaan Guru dalam Penggunaan Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran akan membantu guru untuk mempermudah dalam penyampaian materi pembelajaran agar mudah dipahami siswa. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya memberikan keleluasaan kepada guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan sehingga guru lebih leluasa dalam pelaksanaan pembelajaran yang tentunya diharapkan para guru menggunakan metode pembelajaran berbasis IT yang menyesuaikan dengan masa pandemi seperti saat ini, selain itu guru akan mampu mengembangkan kreatifitasnya dalam menggunakan metode pembelajaran agar siswa tidak gampang merasa bosan menerima materi pelajaran di kelas.

4) Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah selaku pemimpin perlu memahami proses psikologi ini. Apabila tenaga pendidik memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan kinerja dan kreatifitasnya dalam melaksanakan tugasnya. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran adalah pemberian motivasi dengan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja dan kreatifitas sebagai tenaga pendidik yang disampaikan ketika ada rapat pertemuan, ketika duduk santai atau berbincang bebas, dan selain itu juga di grup whatsapp kepala sekolah menyelipkan motivasi agar guru akan tergerak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran.

5) Pemberian Penghargaan

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka akan memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan dedikasi yang baik yang diberikan kepada sekolah. Strategi lain yang digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru dengan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja atau dedikasi yang baik kepada sekolah. Penghargaan yang diberikan bukan berupa materi namun berupa piagam, kenang-kenangan, apresiasi secara lisan, atau bahkan dengan promosi untuk duduk di jabatan manajerial. Pemberian penghargaan yang dilakukan secara tepat kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, mereka akan merasa bahwa tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan telah dihargai dan menimbulkan semangat baru yang akan berdampak bagi peningkatan kinerja guru itu sendiri.

3. Evaluasi Pembelajaran

Dalam hal evaluasi pembelajaran, guru patut dibekali evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi pembelajaran untuk mengetahui seberapa besar kemampuan siswa menyerap materi pembelajaran yang diajarkan. Strategi yang dilakukan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam pelaksanaan evaluasi/ penilaian pembelajaran yaitu dengan menyediakan fasilitas alat-alat evaluasi yang bisa menunjang pelaksanaan kegiatan evaluasi/ penilaian pembelajaran khususnya format penilaian yang disesuaikan dengan acuan penilaian. Tidak hanya sekedar *facilitating*, pada evaluasi pembelajaran kepala sekolah juga melakukan *controlling* dengan tetap mengontrol dan mengingatkan guru terkait evaluasi pembelajaran siswa yang disampaikan secara umum dalam rapat briefing yang diadakan setelah upacara selesai. Yang diakhiri dengan guru harus membuat laporan penilaian untuk diberikan kepada kepala sekolah sehingga kepala sekolah mengetahui kegiatan evaluasi/ penilaian yang dilakukan oleh guru itu sendiri.

b. Faktor yang Mempengaruhi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya

Terdapat beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat pada pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya, sebagai berikut :

1. Perencanaan Pembelajaran

Faktor pendukung yaitu dengan menyediakan berbagai perangkat pembuatan

RPP khususnya pedoman menyusun RPP sehingga dapat memudahkan guru dalam membuat rancangan pembelajaran. Selanjutnya yang menjadi kendala yaitu sulit menyesuaikan antara apa yang ada dalam RPP dengan kondisi nyata atau kemampuan siswa.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Faktor pendukung yaitu antusias atau semangat siswa dalam mengikuti pembelajaran dan fasilitas media pembelajaran yang disediakan sekolah cukup memadai sehingga dapat mendukung atau memudahkan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Selanjutnya yang menjadi kendala adalah kembali lagi ke terdapat beberapa siswa yang tidak mengikuti BDR dengan alasan tidak ada jaringan di rumah siswa itu sendiri sehingga tugasnya pun tidak dikumpul saat batas pengumpulan.

3. Evaluasi Pembelajaran

Faktor pendukung dengan kelengkapan fasilitas yang disediakan sekolah dalam hal evaluasi pembelajaran khususnya format penilaian yang berdasarkan acuan penilaian sehingga memudahkan guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Ada pun faktor penghambatnya kemampuan IT yang dimiliki beberapa guru belum memadai dan penilaian K13 sekarang dirasa cukup rumit pelaksanaannya atau terlalu banyak teknik penilaian yang harus dikerjakan guru sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam evaluasi pembelajaran.

Pembahasan

a. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya

Dalam uraian berikut akan dipaparkan pembahasan hasil analisis data secara deskriptif berdasarkan hasil wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya sebagai berikut :

1. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Ada pun beberapa strategi yang digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya sebagai berikut :

1) Pembinaan Kinerja Guru

Kepala SMAN 10 Tasikmalaya melakukan pembinaan kinerja guru dengan merevisi RPP setiap guru yang telah disusun berdasarkan mata pelajaran dan kemudian setelah dilakukan perbaikan terkait revisi tersebut dikumpul kembali untuk ditanda tangani serta kepala sekolah tetap menanyakan kendala yang dihadapi guru dalam penyusunan rancangan pembelajaran yang selanjutnya akan dibahas di rapat mengenai solusinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2011) pembinaan kinerja guru adalah upaya sekolah untuk peningkatan dan perbaikan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru guna memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja.

2) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kepala SMAN 10 Tasikmalaya mendorong setiap guru untuk aktif dalam forum MGMP dan memanfaatkan wadah berbagi pengetahuan tersebut demi pencapaian peningkatan kinerja guru di sekolah khususnya dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga tidak ditemukan lagi guru yang rancangan pembelajarannya hasil adopsi dari RPP orang lain. Seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2006) bahwa MGMP adalah wadah/perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sekolah yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran, serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

3) Mengikutsertakan Guru dalam Diklat

Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan". Strategi ini digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang ada dengan meningkatkan kemampuan guru agar pembelajarannya menjadi lebih baik dengan mengikutsertakan guru dalam diklat. Diklat dilaksanakan oleh pemerintah/instansi tertentu. Keikutsertaan guru dalam diklat tentunya akan menambah pengetahuan bagi guru tentang bagaimana membuat perencanaan pembelajaran yang baik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, dan penggunaan metode pembelajaran. Ada pun beberapa strategi kepala SMAN 10 Tasikmalaya sebagai berikut :

1) Supervisi/Pengawasan Pengelolaan Kelas

Menurut Mulyasa (2004) "tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik".

Pada saat pembelajaran masih tatap muka di sekolah kepala SMAN 10 Tasikmalaya berkeliling melihat kondisi kelas. Sedangkan pada saat pandemi mewajibkan guru membuat laporan BDR-nya masing-masing dalam setiap pertemuan, kemudian laporan tersebut dikirim ke wakasek bagian kurikulum untuk direkap.

2) Memfasilitasi Sarana Media Pembelajaran

Kepala SMAN 10 Tasikmalaya memfasilitasi sarana media sekaligus menghimbau guru untuk memanfaatkan fasilitas tersebut. Serta memberikan imbauan kepada para guru tentang seperti apa penggunaan media pembelajaran khususnya yang berbasis IT mengingat kondisi pandemi seperti saat ini semua serba online. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan Mulyasa (2003) menjelaskan bahwa "fasilitas pembelajaran adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar".

3) Memberi Keleluasaan Guru dalam Penggunaan Metode Pembelajaran

Menurut Suryosubroto (2004) dikatakan bahwa metode mengajar merupakan

salah satu cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pengajaran. Oleh karena itu, peranan metode mengajar sebagai alat untuk menciptakan proses belajar mengajar. Strategi yang dilakukan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dengan memberikan keleluasaan guru dalam menggunakan atau memilih metode pembelajaran. Metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan sehingga guru lebih leluasa dalam pelaksanaan pembelajaran, Selain itu guru akan mampu mengembangkan kreatifitasnya dalam menggunakan metode pembelajaran agar siswa tidak gampang merasa bosan menerima materi pelajaran di kelas.

4) Pemberian Motivasi

Menurut Sobri (2009) “kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik. Ada pun definisi motivasi menurut Sanjaya (2006) yakni “motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya terkait motivasi dengan terus mendorong guru untuk meningkatkan kinerja dan kreatifitas sebagai tenaga pendidik yang disampaikan ketika ada rapat pertemuan, ketika duduk santai atau berbincang bebas, dan selain itu juga di grup whatsapp kepala sekolah menyelipkan motivasi agar guru akan tergerak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

5) Pemberian Penghargaan

Sebagaimana yang diatur oleh: “Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan”. Pemberian penghargaan penting dilakukan agar guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Strategi lain yang digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dengan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja atau dedikasi yang baik kepada sekolah. Penghargaan yang diberikan bukan berupa materi namun berupa piagam, kenang-kenangan, apresiasi secara lisan, atau bahkan dengan promosi untuk duduk di jabatan manajerial. Pemberian penghargaan yang dilakukan secara tepat kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, mereka akan merasa bahwa tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan telah dihargai dan menimbulkan semangat baru yang akan berdampak bagi peningkatan kinerja guru itu sendiri.

3. Evaluasi Pembelajaran

Menurut Suharsimi Arikunto (2003) evaluasi merupakan serangkaian kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan pada suatu program pendidikan. Evaluasi pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam evaluasi/penilaian pembelajaran menyediakan perlengkapan fasilitas yang bisa menunjang kegiatan evaluasi/penilaian pembelajaran. Selain sebagai *facilitating*, juga melakukan *controlling* dengan tetap mengontrol dan mengingatkan guru terkait evaluasi pembelajaran siswa yang disampaikan secara umum dalam rapat

briefing yang diadakan setelah upacara selesai. Kemudian guru harus membuat laporan penilaian untuk diberikan kepada kepala sekolah sehingga kepala sekolah mengetahui kegiatan evaluasi/penilaian yang dilakukan oleh guru itu sendiri.

b. Faktor yang Mempengaruhi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya

1. Perencanaan Pembelajaran

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No 19 tahun 2005 pasal 20 berbunyi bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar dan penilaian hasil belajar. RPP harus mengacu pada kompetensi dan kemampuan dasar yang harus dikuasai siswa, serta materi pembelajaran, pengalaman belajar yang telah dikembangkan di dalam silabus (Kunandar, 2011).

Faktor pendukung dengan menyediakan berbagai perangkat pembuatan RPP khususnya pedoman menyusun RPP. Sedangkan faktor penghambatnya sulit menyesuaikan antara apa yang ada dalam RPP dengan kondisi nyata atau kemampuan siswa sehingga hal menjadi kendala dalam pelaksanaannya.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Kata antusias menurut Djaka P (2006) berarti berminat atau bergairah untuk memenuhi keinginan, selanjutnya dijelaskan bahwa kata antusiasme berarti memiliki gairah atau semangat yang bergelora. Faktor pendukung, yaitu antusias siswa dalam mengikuti pembelajaran. Selain itu, fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan oleh pengelola pendidikan baik kepala sekolah, guru dan juga siswa dalam proses pendidikan. Fasilitas media pembelajaran yang disediakan di SMAN 10 Tasikmalaya cukup memadai sehingga dapat memudahkan dan menunjang guru dalam kegiatan pembelajaran. Yang menjadi kendala kembali lagi ke beberapa siswa yang tidak mengikuti BDR dengan alasan tidak ada jaringan di rumah siswa itu sendiri sehingga tugasnya pun tidak dikumpul saat batas pengumpulan tugas dan akhirnya siswa tersebut dianggap alfa.

3. Evaluasi Pembelajaran

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan fasilitas, semakin lengkap perangkat evaluasi maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas dalam penilaian pembelajaran (Suryosubroto, 2004). Faktor pendukung, dengan kelengkapan fasilitas yang disediakan sekolah dalam hal evaluasi pembelajaran khususnya format penilaian yang berdasarkan acuan penilaian. Namun yang menjadi faktor penghambatnya, kemampuan IT yang dimiliki beberapa guru belum memadai dan penilaian K13 sekarang dirasa cukup rumit pelaksanaannya atau terlalu banyak teknik penilaian yang harus dikerjakan guru sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam evaluasi pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dapat disimpulkan bahwa :

a. Strategi kepala sekolah

Terdapat berbagai strategi yang digunakan kepala SMAN 10 Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan 3 komponen kinerja guru yaitu

- (1) dalam perencanaan pembelajaran, strategi yang digunakan diantaranya pembinaan kinerja guru, melalui MGMP, serta mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat.
 - (2) dalam pelaksanaan pembelajaran, strategi yang digunakan diantaranya pengawasan/supervisi pengelolaan kelas, memfasilitasi sarana media pembelajaran, memberi keleluasaan guru dalam penggunaan metode pembelajaran, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan.
 - (3) dalam evaluasi pembelajaran, strategi yang digunakan dengan menyediakan fasilitas kegiatan evaluasi/penilaian pembelajaran dan mengontrol/mengingatkan guru dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.
- b. Faktor Pendukung dan Penghambat
- Faktor pendukung diantaranya dengan tersedianya berbagai perangkat pembuatan RPP khususnya pedoman menyusun RPP, begitu pun dengan fasilitas perangkat evaluasi pembelajaran khususnya format penilaian, antusias atau semangat siswa dalam mengikuti pembelajaran, serta fasilitas media pembelajaran yang disediakan di SMAN 10 Tasikmalaya cukup memadai. Sedangkan faktor penghambat yaitu sulit menyesuaikan antara apa yang ada dalam RPP dengan kondisi nyata, beberapa siswa tidak mengikuti BDR (Belajar dari Rumah) karena terkendala jaringan, dan kemampuan IT yang dimiliki beberapa guru belum memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M., & Mangkunegara, P. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur penelitian suatu praktek*. Jakarta: Bina Aksara,
- Djaka, P. (2006). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surakarta: Pustaka Mandiri.
- Djamarah. (2000). *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Usaha Nasional.
- Iskandar, J. (2017). *Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Madrasah*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Kunandar. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Rajawali Pres.
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*.
- Moleong. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J. L. (2018). Moleong, J. L. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2015). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional menyukkseskan MBS*. PT Remaja Rosdakarya.

Yonandi

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya
DOI Artikel: doi.org/10.46306/jurinotep.v1i2.23

- Mulyasa, Enco. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). *Manajemen Kinerja*. edisi tiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.