

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan urutan a) Evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru; b) Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru; c) Strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru; d) Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru; dan e) Kendala kepala sekolah dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru dan solusinya.

1. Evaluasi Diri untuk Peningkatan Mutu Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Evaluasi Diri Sekolah (EDS) adalah proses internal yang dilakukan oleh sekolah dalam mengevaluasi kinerja satuan pendidikan dengan melibatkan pemangku kepentingan untuk melihat kinerja sekolah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang hasilnya dipakai sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS). EDS juga dijadikan acuan sebagai masukan bagi perencanaan pendidikan tingkat kabupaten/kota, acuan penyusunan profil mutu sekolah, peta mutu kabupaten/kota dan sebagai sumber informasi bagi penyusunan peta mutu pendidikan secara nasional.

i. Keadaan Evaluasi Diri di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Evaluasi Diri Sekolah (EDS) adalah proses evaluasi diri sekolah yang bersifat internal yang melibatkan pemangku kepentingan untuk melihat kinerja sekolah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang hasilnya dipakai sebagai dasar penyusunan RKS dan sebagai masukan bagi perencanaan pendidikan tingkat kabupaten/kota. Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di tiap sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri dari Kepala Sekolah, guru, Komite Sekolah, orang tua peserta didik, dan pengawas. Proses EDS dapat mengikutsertakan tokoh masyarakat atau tokoh agama setempat. Instrumen EDS ini khusus dirancang untuk digunakan oleh TPS dalam melakukan penilaian kinerja sekolah terhadap 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang hasilnya menjadi masukan dan dasar penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) dalam upaya peningkatan kinerja sekolah, termasuk didalamnya untuk peningkatan mutu guru.

Mengenai dilakukannya EDS untuk peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Bapak ZF mengatakan: “ya, kita melakukannya” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB). Studi Dokumentasi terhadap Laporan EDS Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Tahun 2011/2012 menunjukkan

bahwa sekolah ini memang melakukan Evaluasi Diri Sekolah. Selanjutnya pertanyaan bagaimanakah sekolah melakukan EDS tersebut?, Bapak ZF mengatakan:

“Proses EDS merupakan siklus, yang dimulai dengan pembentukan Tim Pengembang Sekolah (TPS), pelatihan penggunaan instrumen, pelaksanaan EDS di sekolah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RKAS. Sekolah melakukan proses EDS setiap setahun sekali. EDS dilaksanakan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa proses EDS di sekolah merupakan siklus, yang dimulai dengan pembentukan Tim Pengembang Sekolah (TPS), pelatihan penggunaan instrumen, pelaksanaan EDS di sekolah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RKAS. Pelaksanaan EDS setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas.

Mengenai pentingnya EDS bagi sekolah, hasil wawancara dengan Bapak ZF mengungkapkan:

“Ya tentunya sangat penting sekali, karena dengan EDS sekolah dapat mengidentifikasi kelebihan serta kekurangannya dan merencanakan pengembangan ke depan, memiliki data dasar yang akurat sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan di masa mendatang dan dengan EDS sekolah dapat memberikan laporan formal kepada pemangku kepentingan demi meningkatkan akuntabilitas sekolah” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa EDS sangat penting sekali untuk dilakukan sekolah. Selanjutnya untuk dasar dilakukannya evaluasi diri di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, hasil wawancara dengan Bpk ZF mengungkapkan: “dasarnya ya peraturan perundangan yang berlaku dan relevan dengan implementasi delapan Standar Nasional Pendidikan” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa yang menjadi dasar dilakukannya EDS di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma adalah peraturan perundangan yang mengamanatkan sekolah untuk melakukan EDS. Studi Dokumentasi terhadap Laporan EDS Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma menunjukkan dasar dan landasan hukum pelaksanaan EDS di sekolah ini adalah sebagai berikut:

“Landasan Hukum Pelaksanaan Evaluasi Diri Sekolah

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 50 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Pemerintah Daerah.
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
6. Peraturan lain yang relevan dengan implementasi delapan Standar Nasional Pendidikan”.

Dari kutipan Laporan EDS di atas menunjukkan terdapat berbagai peraturan dan perundangan sebagai landasan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma melakukan kegiatan EDS.

Pertanyaan apakah dilakukan analisa kondisi sekolah dalam melakukan evaluasi diri?, dijawab Bapak ZF: “ya, pasti itu dilakukan” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB). Selanjutnya pertanyaan apakah evaluasi diri dilakukan sendiri oleh sekolah?, dijawab Bapak ZF: “iya, dilakukan sekolah dengan membentuk Tim Pengembang Sekolah” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB). Dari pernyataan ini jelas bahwa EDS dilakukan sekolah dengan membentuk Tim Pengembang Sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui dilakukannya Evaluasi Diri Sekolah untuk peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, hasil wawancara dengan Bapak ZF mengatakan:

“ya, EDS itu juga dilakukan untuk peningkatan mutu guru, tepatnya pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Komponen dalam EDS berkaitan dengan mutu guru ini meliputi pemenuhan jumlah pendidik yang memadai, kualifikasi pendidik yang memadai, dan kompetensi pendidik yang sudah memadai” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa, EDS itu juga dilakukan untuk peningkatan mutu guru. EDS adalah evaluasi internal yang dilaksanakan oleh semua pemangku kepentingan pendidikan (stakeholders) di sekolah untuk mengetahui secara menyeluruh kinerja sekolah dilihat dari pencapaian SPM dan 8 SNP dan mengetahui kekuatan dan kelemahannya secara pasti sehingga akan diperoleh masukan dan dasar nyata untuk membuat RPS/RKS

dalam upaya untuk menumbuhkan budaya peningkatan mutu yang berkelanjutan, termasuk untuk peningkatan mutu guru.

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan tentang keadaan Evaluasi Diri Sekolah oleh Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa sekolah ini sudah melakukan penilaian EDS sesuai dengan petunjuk dan pedoman yang ditetapkan. Pelaksanaan EDS setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas.

EDS diharapkan dapat memberikan sumbangan penting bagi sekolah sendiri dan bagi pemerintahan kabupaten/kota yang memiliki kewenangan mengelola pendidikan. Dengan EDS sekolah dapat mengidentifikasi kelebihan serta kekurangannya dan merencanakan pengembangan ke depan, termasuk dalam hal ini melakukan peningkatan mutu guru. Selain itu, sekolah dapat memiliki data dasar yang akurat sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan di masa mendatang, serta dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan mutu pendidikan yang disediakan, mengkaji apakah inisiatif peningkatan tersebut berjalan dengan baik dan menyesuaikan program sesuai dengan hasilnya.

ii. Pelaksanaan Evaluasi Diri Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Proses EDS harus menjadi suatu refleksi untuk mengubah dan memperbaiki tata kerja agar menciptakan pelayanan pendidikan yang berkualitas sehingga hasilnya dapat berdampak bagi para peserta didik. Harapannya sekolah akan menjadi pelaku utama dalam peningkatan dan memberikan penjaminan terhadap pelayanan pendidikan yang bermutu.

Pelaksanaan EDS di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, diawali dengan dilakukannya pelatihan EDS. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD mengatakan:

“jadi sebelum proses EDS ini dimulai, dibutuhkan pelatihan EDS secara berkelanjutan. Pelatihan itu ditujukan untuk mempersiapkan sekolah melaksanakan evaluasi secara transparan, untuk menjamin validitas dan mempergunakan informasi yang dikumpulkan untuk memberikan masukan terhadap perencanaan pengembangan sekolah” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa sebelum proses EDS dimulai, sekolah melakukan pelatihan EDS untuk tim pengembang di sekolah yang ditunjuk. Pelatihan EDS ini dilakukan di sekolah dibawah bimbingan pengawas satuan pendidikan yang ditunjuk Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma. Hal ini didasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak SJD yang mengatakan: “pelatihan itu dilakukan di sekolah terhadap Tim Pengembang Sekolah, yang itu

dilakukan oleh pengawas sekolah kami ini” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Selanjutnya untuk pelaksanaan EDS, hasil wawancara dengan Bapak SJD mengungkapkan:

“Setelah pelaksanaan pelatihan, kepala sekolah dengan dukungan pengawas sekolah melaksanakan EDS bersama dengan perwakilan guru, komite sekolah, orang tua, dan perwakilan lain dari kelompok masyarakat yang memang dipandang layak untuk diikutsertakan. Tim ini akan mempergunakan instrumen yang disediakan untuk menetapkan profil kinerja sekolah berdasarkan indikator pencapaian. Informasi yang didapatkan kemudian dianalisa dan dipergunakan untuk mengidentifikasi kelebihan dan bidang perbaikan yang dibutuhkan, serta merencanakan program tahunan sekolah”. (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pelaksanaan EDS dilakukan bersama antara pengawas sekolah dengan perwakilan guru, komite sekolah, orang tua, dan perwakilan lain dari kelompok masyarakat yang memang dipandang layak untuk diikutsertakan. Dalam pelaksanaannya, EDS tersebut dilakukan dengan mempergunakan instrumen yang disediakan untuk menetapkan profil kinerja sekolah berdasarkan indikator pencapaian.

Studi dokumentasi terhadap EDS Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Tahun Pelajaran 2011/2012, menunjukkan bahwa instrumen EDS terdiri dari 8 Standar Nasional Pendidikan yang dijabarkan ke dalam 26 komponen dan 62 indikator. Setiap standar terdiri atas sejumlah komponen yang mengacu pada masing-masing Standar Nasional Pendidikan sebagai dasar bagi sekolah dalam

memperoleh informasi kinerjanya yang bersifat kualitatif. Setiap komponen terdiri dari beberapa indikator yang memberikan gambaran lebih menyeluruh dari komponen yang dimaksudkan.

Dalam pelaksanaan EDS yang baik, perlu adanya support yaitu dukungan atau bantuan dari berbagai pihak terkait agar sekolah dapat melaksanakan EDS secara bersama sehingga akan terjadi kebersamaan dalam tindakan dan nantinya dalam tanggung jawab juga. EDS diharapkan akan memberikan dasar yang nyata untuk membuat RPS/RKS yang solid untuk peningkatan kinerja sekolah dan dasar terciptanya budaya mutu di sekolah.

iii. Hasil Evaluasi Diri Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Selama

Evaluasi Diri Sekolah diperlukan untuk mengukur dampak dari berbagai kegiatan terkait dengan mutu sekolah. Hal yang sangat penting dilakukan sekolah karena dalam proses ini sekolah harus mempergunakan evaluasi ini untuk memprioritaskan bidang yang memerlukan peningkatan dan mempersiapkan rencana pengembangan/peningkatan sekolah. Proses ini kemudian menjadi bagian dari siklus pengembangan dan peningkatan yang berkelanjutan.

Dengan melibatkan semua pemangku kepentingan di sekolah (kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua, komite sekolah, anggota masyarakat, dan pengawas sekolah) diharapkan bahwa tujuan dan nilai yang diinginkan dalam proses EDS menjadi bagian dari etos kerja sekolah. Perlu diingat adalah bahwa informasi yang didapatkan

harus dianggap penting dan tidak lagi dianggap sebagai beban atau hanya sekedar sebagai daftar data yang perlu dikumpulkan karena diminta oleh pihak luar.

Mengenai bagaimanakah hasil evaluasi diri yang dilakukan selama ini di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Bapak SJD mengatakan: “Dengan EDS akan diperoleh informasi mengenai pengelolaan sekolah yang telah memenuhi SNP untuk digunakan sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS”. Dari pernyataan ini jelas bahwa dari EDS akan diperoleh informasi sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS.

Selanjutnya pertanyaan bagaimana mengetahui kinerja sekolah sesungguhnya?, hasil wawancara dengan Bapak SJD mengatakan: “Dengan EDS akan diperoleh informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh sekolah dan pengawas sekolah” (Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB). Dan pertanyaan bagaimana memperbaiki kinerja sekolah?, dijawab Bapak SJD: “Sekolah menggunakan informasi yang dikumpulkan dalam EDS untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS” Wawancara, Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya hasil EDS akan diperoleh informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh sekolah dan pengawas sekolah dan sekolah menggunakan informasi yang dikumpulkan dalam EDS untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS.

Dengan melaksanakan EDS ini maka kepala sekolah akan lebih dapat melaksanakan kompetensi manajerialnya secara menyeluruh dan bermakna yang akan membantu peningkatan kinerja sekolah khususnya dalam melihat sejauh manakah sekolah telah mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP), serta kekuatan dan kelemahannya sehingga sekolah dapat menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) atau Rencana Kegiatan Sekolah (RKS) berdasarkan keadaan dan kebutuhan nyata mereka.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya pada satuan pendidikan memerlukan adanya kepala sekolah yang handal, tangguh dan berkemampuan yang secara bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada semua peserta didik. Kepala sekolah yang handal diharapkan dapat menjadi lokomotif dan kekuatan untuk membimbing, menjadi contoh, serta menggerakkan para pendidik dan

tenaga kependidikan dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, program penguatan kemampuan kepala sekolah perlu memasukkan pembahasan mengenai EDS, yang merupakan bagian penting dalam kompetensi manajerial, sebagai salah satu topik yang harus diketahui dan dipahami secara benar untuk selanjutnya dilaksanakan oleh para kepala sekolah.

Hasil EDS juga dapat dipakai oleh Pengawas untuk laporan kepada pihak Dinas Pendidikan/Kantor Kemenag kab/kota melalui kegiatan Monitoring Sekolah Oleh Pemerintah Daerah (MSPD) sebagai masukan untuk dasar Perencanaan Peningkatan mutu Pendidikan dan dasar pemberian bantuan/intervensi ke sekolah.

2. Strategi Kepala Sekolah Merencanakan Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Sekolah sebagai suatu lembaga/institusi mempunyai satu tujuan atau lebih. Dalam langkah mencapai tujuan tersebut, perlu disusun rencana, tujuan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Pada umumnya tujuan sekolah tercermin dalam bentuk visi dan misi sekolah. Untuk mencapai visi dan misinya, termasuk dalam meningkatkan mutu guru semua sekolah harus menyusun perencanaan program sekolah dan kegiatan sekolah yang dituangkan dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS).

Sebagaimana juga telah ditetapkan dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 dan *PP Nomor 19 Tahun 2005*, dan lebih dijabarkan dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bahwa “setiap satuan pendidikan

wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional”, beberapa aspek standar pengelolaan sekolah yang harus dipenuhi adalah meliputi: (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah/madrasah, dan (5) sistem informasi manajemen.

Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam proses manajemen, tidak terkecuali dalam meningkatkan kinerja guru. Perencanaan kinerja guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu sekolah. Perencanaan kinerja guru merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumberdaya manusia (guru), dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan.

a. Perumusan Visi dan Misi Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Visi dapat dikatakan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang. Berdasarkan studi dokumentasi terhadap Rencana Kerja Sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma diketahui bahwa visi sekolah ini adalah: “Menjadi Sekolah Unggulan dalam Mengeplorasi Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni yang Berwawasan Lingkungan dengan Berlandaskan Kepada Keimanan dan Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa”

Sedangkan Misi Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma adalah ; 1) Menciptakan suasana sekolah yang kondusif guna

pelaksanaan praktek belajar mengajar yang bermutu dan berkualitas; 2) Mengembangkan seluruh potensi siswa secara optimal baik dalam bidang akademis maupun non-akademis; 3) Mengintegrasikan nilai-nilai multi kultural, religius, akhlak mulia dan cinta lingkungan dalam setiap aktivitas belajar mengajar di sekolah; 4) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia dan sarana prasarana yang ada di sekolah dan mensinergikan seluruh potensi yang ada guna mewujudkan visi sekolah secara optimal; dan 5) Menjalin hubungan yang harmonis antara sekolah dengan wali peserta didik, masyarakat, instansi dan lembaga terkait dalam rangka pencapaian visi sekolah yang optimal.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah memiliki rumusan visi dan misi dalam menjalankan organisasi sekolah. Rumusan visi dan misi tentunya perlu dirumuskan secara bersama oleh kepala sekolah, guru, komite sekolah dan semua pemangku kepentingan sekolah.

Keterlibatan secara aktif dari semua pemangku kepentingan adalah salah satu kunci keberhasilan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut. Keterlibatan mereka harus diupayakan dari sejak awal yaitu dari perumusan visi dan misi sekolah, sehingga mereka ikut terlibat dalam menganalisis kondisi sekolah, merumuskan harapan-

harapannya terlibat dalam pelaksanaan program-program kerja sekolah.

Menyangkut keterlibatan guru, komite sekolah dan pemangku kepentingan dalam perumusan visi dan misi sekolah, hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD menyatakan;

“saya selalu melibatkan semua guru, komite ataupun masyarakat dalam kebijakan sekolah, termasuk dalam perumusan visi dan misi sekolah. Hal ini penting menurut saya karena operasional sekolah inikan sangat tergantung dari kerjasama kepala sekolah, guru, komite dan masyarakat, jadi mereka harus dilibatkan dalam hal ini ” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Sejalan dengan wawancara di atas, hasil wawancara dengan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZML menyatakan; ”ya, kami guru, komite ataupun masyarakat, selalu dilibatkan kepala sekolah, termasuk dalam hal perumusan visi dan misi’.” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 13.00 WIB). Hasil wawancara dengan Ketua Komite Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak AR menyatakan; ”ya, ada kami memang dilibatkan dalam merumuskan visi dan misi itu, saya ingat sekali, karena waktu itu saya ikut diundang merumuskannya” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa rumusan visi dan misi sekolah yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah rumusan dari segenap pihak yang

berkepentingan di sekolah, sehingga dapat dikatakan visi dan misi yang ada sudah mencerminkan standar keunggulan dan cita-cita yang ingin dicapai bersama kepala sekolah, guru, komite maupun masyarakat di sekitar sekolah. Dengan adanya pelibatan segenap stake holder sekolah ini jelas bahwa visi dan misi tersebut sudah sesuai dengan kondisi dan tantangan nyata yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Adapun yang menjadi alasan dirumuskannya visi dan misi dengan melibatkan guru, komite dan masyarakat, menurut Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menyatakan;

yaa, itu tadi menurut saya sekolah ini perlu dijalankan secara bersama, kalau bersama yang merumuskannya tentu untuk mencapainya juga dilakukan secara bersama. Jadi intinya adalah kebersamaan dan keterbukaan dalam menjalankan sekolah ini, dan semuanya akan lebih mudah untuk dicapai tentunya” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Hasil wawancara dengan guru, Bapak ZML menyatakan; ”ya, itu memang selalu dilakukan oleh bapak kepala sekolah kami menurut saya beliau sangat ingin segala sesuatunya di sekolah ini dilaksanakan secara bersama, begitulah kurang lebih”(Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 13.00 WIB). Dari dua hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa alasan utama dirumuskannya visi dan misi di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma adalah adanya prinsip kebersamaan dan keterbukaan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan sekolah, sehingga dalam perumusan visi dan misi sekolah, Kepala

Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma telah mampu melibatkan semua warga sekolah untuk terlibat dalam merumuskannya.

Selanjutnya untuk sosialisasi dari visi dan misi Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma kepada seluruh guru, komite dan masyarakat, hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menyatakan; ”

Tentu ..,visi dan misi itu sudah kita sosialisasikan kepada seluruh guru, komite maupun masyarakat. Buktinya itu kan ada di papan informasi sekolah, kami memajangkan seluruh profil sekolah kami dengan lengkap, tinggal dilihat saja (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan sosialisasi terhadap rumusan visi dan misi sekolah. Studi dokumentasi terhadap sarana sekolah memang menunjukkan adanya papan informasi yang memuat profil sekolah termasuk visi dan misi sekolah.

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZML menyatakan; ”ya, kepala sekolah sudah mensosialisasikan visi dan misi itu” (Wawancara, Kamis 18 April 2013, Pukul 13.00 WIB). Hasil wawancara dengan Ketua Komite Bapak AR menyatakan; ”ya tentunya itu sudah dilakukan, beliau kepala sekolah sudah menyampaikan visi dan misi itu kepada kami dan masyarakat” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari wawancara di atas dapat dipahami bahwa Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma telah melakukan sosialisasi terhadap rumusan visi dan misi sekolah. Sosialisasi itu dilakukan melakukan penyampaian secara lisan maupun dengan menulisnya pada papan informasi sekolah. Sosialisasi ini menjadikan rumusan visi dan misi Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah diketahui oleh semua pemangku kepentingan di sekolah.

Berangkat dari hasil wawancara dan studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah memiliki rumusan visi dan misi yang disusun bersama antar kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Visi dan misi yang dimiliki Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma benar-benar merupakan hasil rumusan sendiri sehingga sesuai dengan kondisi dan tantangan nyata yang ada di sekolah. Alasan dirumuskannya sendiri visi dan misi tersebut adalah karena diperlukannya kebersamaan dan keterbukaan dalam pengelolaan sekolah sehingga semua unsur atau warga sekolah harus terlibat didalamnya. Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma juga telah mensosialisasikan visi dan misi tersebut kepada guru, komite sekolah dan masyarakat yaitu dengan jalan pemberitahuan lisan sewaktu rapat dan dengan jalan membuat visi dan misi tersebut pada papan informasi sekolah.

b. Perumusan Tujuan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahunan dalam kerangka mewujudkan misi serta visi sekolah. Tujuan ditetapkan dengan rujukan pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis yang telah dilakukan. Selanjutnya tujuan ini akan mengarahkan pada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi sekolah.

Tujuan menjadi tantangan utama yang akan dicapai sekolah dalam kurun waktu ke depan. Penetapan tujuan sekolah ini bertujuan untuk dijadikan pedoman dalam menyusun program dan kegiatan yang akan dilakukan dalam waktu tertentu guna merealisasikan alternatif pemecahan tantangan yang telah dirumuskan, atau dengan kata lain tujuan menggambarkan arahan yang jelas bagi sekolah dalam melaksanakan berbagai kegiatan sekolah.

Berdasarkan studi dokumentasi terhadap Rencana Kerja Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Tahun Pelajaran 2012/2013 diketahui bahwa tujuan sekolah ini adalah ; 1) Membentuk peserta didik memiliki keimanan dan ketaqwaan , akhlak mulia, serta budi pekerti luhur; 2) Mempersiapkan peserta didik mampu menghadapi era globalisasi; 3) Membekali siswa penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, budaya dan seni untuk bekal menghadapi kehidupan masa depan; 4) Mengembangkan kemampuan peserta didik dalam

berpikir logis, kreatif, inovatif, berprakarsa dan mandiri; 5) Membekali siswa memiliki wawasan kewirausahaan dan kemauan bekerja keras untuk pengembangan diri di masa depan; 6) Membekali siswa pengetahuan dalam kegiatan olimpiade baik lokal, nasional maupun internasional; 7) Memiliki kemampuan mengapresiasi seni dan budaya baik lokal, nasional maupun internasional; dan 8) Mengembangkan etos kerja dan profesionalitas penyelenggara pendidikan.

Mengenai tujuan sekolah di atas, Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD mengatakan ;

”tujuan sekolah menurut saya merupakan cita-cita atau keinginan bersama yang akan dicapai warga sekolah, jadi bukan tujuan kepala sekolah, jadi tujuan itu juga harus dirumuskan bersama untuk dicapai dan dievaluasi bersama nantinya” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Hasil wawancara dengan guru Bapak ZML menyatakan; ”ya, kami di sekolah ini telah memiliki tujuan yang akan dicapai, dan itu menurut saya selaras dan sejalan dengan visi dan misi sekolah”. Hasil wawancara dengan Ketua Komite Bapak AR menyatakan; ”ya, tujuannya sudah sesuai dengan apa yang kita harapkan” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB). Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa tujuan yang menjadi arah kebijakan sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, sudah sesuai dan sejalan

dengan keinginan serta harapan dan sejalan dengan visi dan misi sekolah.

Banyak tujuan yang harus diwujudkan oleh sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun karena keterbatasan-keterbatasan sekolah seperti keterbatasan dalam sumberdaya manusia, pendanaan, fasilitas dan sebagainya, maka sekolah sebaiknya memfokuskan diri pada beberapa tujuan yang memiliki pengaruh besar pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Tujuan inilah yang disebut tujuan utama atau prioritas.

Penetapan tujuan utama ini tentunya tergantung kepada kebijakan sekolah serta masukan berbagai pihak yang berkepentingan seperti guru, komite sekolah, dan masyarakat. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menyatakan ; ya, tujuan yang kami tetapkan itu sudah merupakan masukan dari guru, komite maupun masyarakat, karena itu tadi....tujuannya adalah tujuan bersama, jadi harus ditetapkan bersama menurut saya” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 10.00 WIB). Hasil wawancara dengan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZML menyatakan; ”ya, itu sudah kita rembukkan dan bicarakan, jadi tujuan itu merupakan masukan bersama” (Wawancara, Kamis 18 April 2013, Pukul 13.00 WIB). Hasil wawancara dengan Ketua Komite, Bapak AR menyatakan; ”menurut saya tujuan itu sudah

dirapatkan sebelumnya antara kami komite, guru, maupun kepala sekolah” (Wawancara, Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa tujuan yang ditetapkan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah merupakan cita-cita atau keinginan bersama yang akan dicapai warga sekolah, sesuai dan selaras dengan visi dan misi sekolah dengan mengakomodasi masukan guru, komite, dan masyarakat. Kepala sekolah, guru dan komite sekolah juga sudah memfokuskan tujuan tersebut pada beberapa tujuan yang memiliki pengaruh besar pada kinerja sekolah secara keseluruhan, sehingga dalam pencapaian tujuan sekolah memiliki pengaruh pada kinerja sekolah.

c. Perumusan Program Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Perumusan program kerja sekolah berdasarkan atas perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam merumuskan program kerja sekolah, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa program kerja sekolah merupakan implementasi dari tujuan dan strategi sekolah, jadi dalam merumuskannya harus seirama dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan dan dalam merumuskan program sekolah harus ditentukan siapa yang akan menjadi penanggungjawab masing-masing program kerja sekolah dan kapan langkah tersebut selesai.

Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menyatakan bahwa: "Ya, sekolah kami ini sudah melakukan penyusunan perencanaan program sekolah. Program yang disusun tersebut menjadi pedoman bagi kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan kegiatan sekolah" (Wawancara, Sabtu, 20 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah dilakukan penyusunan perencanaan program sekolah dan menjadikan program yang disusun tersebut sebagai pedoman dalam kegiatan sekolah. Sekolah memang diberi kewenangan penuh untuk membuat perencanaan dengan tujuan untuk menjadi pedoman bagi operasional sekolah.

Studi dokumentasi Studi dokumentasi terhadap Rencana Kerja Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Tahun 2012/2013 menunjukkan bahwa program Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma difokuskan kepada 8 aspek utama yaitu ; 1) bidang kesiswaan, 2) bidang kurikulum dan kegiatan pembelajaran, 3) bidang manajemen 4) bidang pendidik dan tenaga kependidikan, 5) bidang sarana dan prasarana, 6) bidang pembiayaan dan keuangan, 7) budaya dan lingkungan sekolah; dan 8) bidang peran serta masyarakat.

Berdasarkan rencana kerja di atas dapat dipahami bahwa di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma telah memiliki program kerja yang meliputi kepada standar pelaksanaan program kerja sesuai

tuntutan undang-undang. Selanjutnya berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma juga memiliki program kerja tahunan yang dipajang di dinding ruang kantor sekolah.

Dalam penyusunan atau pembuatan perencanaan perlu tentunya memperhatikan keterbukaan kepada semua pihak yang menjadi stakeholder pendidikan, khususnya orang tua murid dan masyarakat (komite sekolah). Hal ini sangat diperlukan untuk lebih memudahkan sekolah menjelaskan dan memperoleh dukungan dari pemerintah maupun orang tua murid baik moral maupun finansial untuk melaksanakan perencanaan program sekolah tersebut.

Berkaitan dengan keterbukaan kepada semua pihak yang menjadi stakeholder dalam penyusunan perencanaan program sekolah, guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZML menyatakan ; "Ya penyusunan program sekolah itu biasanya dilakukan secara bersama antara kami guru, kepala sekolah dan komite sekolah" (Wawancara, Sabtu, 20 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma penyusunan program sekolah sudah dilakukan kepala sekolah dan guru dengan melibatkan Komite Sekolah dan tokoh masyarakat. Dari program yang disusun tersebut diperoleh kegiatan nyata, sistematis dan terpadu oleh sekolah. Dan berdasarkan pengamatan dan studi dokumentasi terhadap program dan kegiatan

yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, terlihat bahwa sekolah ini memiliki sarana dan fasilitas yang cukup baik.

Berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma kinerja guru yang merupakan rangkaian kegiatan/bagian dari manajemen, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD mengungkapkan:

”Di SMAN 2 Seluma, perencanaan peningkatan mutu guru direncanakan dan ditentukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, karyawan, wakil kepala sekolah, waka kurikulum dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala Sekolah. Rapat semacam ini biasanya dilakukan pada awal bulan, awal tahun ajaran baru, awal semester, dan pertengahan semester” (Wawancara, Sabtu, 20 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Lebih lanjut kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma menjelaskan bahwa dalam rapat tersebut semua guru diminta pendapat dan gagasannya terkait dengan program-program sekolah lebih-lebih menyangkut pengembangan mutu guru, hambatan-hambatan yang dihadapi para guru dalam proses pembelajaran di kelas, serta bagaimana cara pemecahannya. Berkaitan dengan perencanaan mutu guru ini, guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZML menjelaskan:

”Dalam rangka meningkatkan mutu guru, kepala sekolah dan jajarannya selalu mengundang para guru untuk diskusi bersama merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya dibidang peningkatan kinerja guru sesuai dengan visi dan misi SMA Negeri 2 Seluma, dalam rapat tersebut kepala sekolah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan ide, saran yang membangun yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, misalnya mendorong guru untuk melakukan studi

lanjut, mengikuti pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru” (Wawancara, Sabtu, 20 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Ungkapan di atas di dukung oleh pernyataan Wakil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak ZF yang mengatakan:

”Saya selaku wakil kepala sekolah dan guru serta guru-guru yang lain selalu dilibatkan dalam rapat mengenai perencanaan dan program sekolah ke depan diantaranya adalah tentang perencanaan mutu guru, kepala sekolah sangat demokratis dalam mengambil kebijakan terutama menyangkut perencanaan kinerja guru, setiap guru diminta pendapat dan ide kreatifnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, karena para guru merupakan orang yang paling mengerti tentang kondisi dan keadaan yang menyangkut kegiatan belajar mengajar dan kondisi dirinya sendiri” (Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Seperti penjelasan di atas, setiap awal tahun pembelajaran, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma melakukan rapat untuk membahas dan menetapkan program/rencana-rencana kedepan (khususnya rencana peningkatan mutu guru) berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Diantara rencana yang sudah ditetapkan adalah antara lain rencana strategis (renstra) Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma untuk meningkatkan mutu guru. Adapun rencana tersebut adalah: peningkatan kinerja guru dengan mengikutkan program sertifikasi guru dalam jabatan, dan peningkatan mutu guru dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM).

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam melakukan perencanaan

dengan cara melakukan rapat (musyawarah) atau pertemuan antara seluruh civitas akademika yang ada di sekolah. Dalam rapat dan musyawarah tersebut akan dibahas program-program perencanaan ke depan. Oleh karena itu, para guru dituntut berperan aktif dalam menyampaikan ide dan gagasannya karena kepala sekolah sangat demokratis dalam memberikan keleluasaan kepada para guru untuk menyampaikan ide maupun gagasannya.

Dalam proses perencanaan kinerja guru, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan kinerja guru selalu memperhatikan kebutuhan (*need assesment*), memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan, untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan orang/guru dalam posisi yang tepat. Hal ini sejalan dengan konsep *the right man in the right job at the right time*.

Berkaitan dengan hal di atas, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menyampaikan:

”Dalam merencanakan mutu guru, saya selaku pimpinan dengan dibantu para guru selalu mengadakan analisis kebutuhan, memperhatikan visi, misi dan tujuan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dan analisis jabatan pekerjaan. Analisis tersebut dilakukan berdasarkan data-data yang berhasil dikumpulkan dari hasil identifikasi dari tahun-tahun sebelumnya agar kami tepat sasaran dalam merencanakan kinerja guru demi tercapainya visi dan misi sekolah yang sudah ditetapkan” (Wawancara, Sabtu, 20 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Untuk mendapat hasil optimal dari sebuah proses perencanaan guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, maka pada saat perumusan rencana harus didukung oleh data faktual yang aktual, perencanaan kinerja guru disusun berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi internal saat ini yang dipadukan dengan analisis prediksi kebutuhan di masa yang akan datang. Analisis eksternal dilakukan untuk memahami dan memprediksi perubahan kebutuhan guru sebagai dampak adanya perkembangan kelas, kemajuan teknologi. Data-data maupun hasil dari proses manajemen peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dari tahun-tahun sebelumnya diperlukan dalam perencanaan sebagai acuan dalam merencanakan agar perencanaan yang dilakukan tepat sasaran, efektif, efisien dan selalu sesuai dan sejalan dengan visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah berlandaskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan dan ditetapkan serta melibatkan para guru dapat mempermudah mencapai tujuan yaitu meningkatnya guru yang professional.

Dalam proses perencanaan mutu guru, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan mutu guru selalu memperhatikan kebutuhan (*need assesment*), memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan, untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan orang/guru dalam posisi yang tepat. Dan dalam perencanaan peningkatan mutu guru kepala sekolah juga sudah mendasarkannya kepada analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi masa depan dapat menghindari salah sasaran, tumpang tindih (*over lapping*) pekerjaan dan tugas di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

3. Strategi Kepala Sekolah Melaksanakan Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Pelaksanaan yang dimaksud adalah suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan untuk peningkatan mutu guru. Tahap pelaksanaan pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien) untuk pencapaian peningkatan mutu guru.

Pelaksanaan peningkatan mutu guru diupayakan makin lama mampu mandiri (untuk hal-hal tertentu) tanpa banyak bergantung kepada pihak lain. Pelaksanaan peningkatan mutu guru juga harus menjalin

kerjasama atau kemitraan dengan stakeholders untuk menghasilkan tujuan yang optimal. Demikian juga suatu program harus dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak secara proporsional dan professional, sehingga menumbuhkan semangat partisipasi.

Pelaksanaan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma antara lain dilakukan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi MGMP, forum silaturahmi antar guru, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru, hal ini seperti yang dipaparkan oleh Bapak SJD sebagai berikut:

”Program ataupun usaha untuk meningkatkan mutu guru yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala sekolah dan jajaran yang terkait, adalah mengikutkan seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP, Studi lanjut, meningkatkan kesejahteraan guru, penyediaan sarana penunjang seperti internet dan buku bacaan baru penunjang dan kami membentuk forum silaturahmi antar guru”. (Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB)

Secara detail, usaha pembinaan dan pengembangan mutu guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah (Pendidikan dan latihan (*up grading/in-service training*), workshop, dan seminar)

Pendidikan dan latihan (*inservice training/up grading*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan/profesionalisme guru. Selain meningkatkan kemampuan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi guru sebagai poin tambahan untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan. Mengenai hal ini, hasil wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD mengatakan:

”Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kami selalu mengirimkan para guru secara bergiliran dan yang sesuai dengan bidang studinya untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, workshop ataupun kegiatan pendidikan lainnya baik yang diadakan oleh balai diklat (pemerintah), penyelenggara swasta maupun diklat yang diadakan secara mandiri oleh sekolah” (Wawancara, Senin, 2 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Lebih lanjut kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada bulan Januari 2012, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma menyelenggarakan Diklat tentang Penelitian Tindakan Kelas (PTK) secara mandiri, hal ini sesuai dengan pernyataan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Ibu ES yang mengatakan :

”Pada bulan Januari 2012, MGMP Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma menyelenggarakan Diklat secara mandiri tentang penyusunan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) hal ini

dimaksudkan agar guru-guru di sekolah ini lebih memahami dan dapat melakukan penelitian tindakan kelas sehingga proses belajar mengajar (PMB) dapat berjalan dengan baik dan lancar”(Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Lebih lanjut Ibu ES, yang pernah diikutkan dalam pelatihan dan seminar mengungkapkan:

”Kepala sekolah sering menunjuk guru-guru secara bergiliran untuk ikut pendidikan dan latihan, workshop, dan seminar yang sesuai dengan mata pelajaran dan yang relevan dengan kependidikan dan pengembangan kinerja guru. Para guru yang sudah mengikuti pelatihan diminta untuk menjelaskan hasil dari pelatihan dan seminar kepada guru yang lain dalam rapat sekolah, MGMP, maupun dalam forum silaturahmi antar guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma” (Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa Kepala Sekolah selaku pengambil kebijakan (*policy makers*) mengikutkan para guru dalam diklat, seminar, maupun workshop sebagai salah satu upaya ataupun strategi untuk meningkatkan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma. selanjutnya mengenai pembiayaanya, hasil wawancara dengan kepala sekolah, Bapak SJD mengatakan:

”Dalam hal pembiayaan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya pihak sekolah membiayai secara penuh semua biaya yang timbul akibat acara tersebut, dalam artian para guru yang diikutkan dalam acara pelatihan tersebut secara gratis, sehingga guru lebih bersemangat dan tidak mengalami kendala dalam hal biaya”(Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Untuk pengimbasannya, kepala sekolah selanjutnya memerintahkan kepada guru yang sudah diikutsertakan dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikan ataupun mengimbaskan ilmunya kepada guru-guru lain yang tidak

mengikutinya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, Bapak SJD mengatakan: “ya, untuk pengimbasannya kita meminta kepada guru yang telah mengikuti pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikannya kepada guru lain di sekolah ini” (Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB)..

Studi dokumentasi terhadap kegiatan sekolah, menunjukkan bahwa pada tanggal 12 Maret 2013 pukul 13.15 guru yang sudah selesai mengikuti kegiatan seperti pendidikan dan latihan, dan seminar. untuk memaparkan dan melaporkan hasilnya bagi kepala sekolah secara khusus dan kepada guru-guru secara umum, hal ini bertujuan materi maupun ilmu yang diperoleh dapat ditularkan kepada guru-guru yang lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma melalui organisasi MGMP.

b. Studi lanjut

Studi lanjut sangat diperlukan dalam menunjang karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat bagi guru PNS, bermanfaat dalam meningkatkan kualifikasi akademik seorang guru lebih-lebih bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan. Selain itu, studi

lanjut juga bermanfaat bagi pengembangan keilmuan seorang guru. Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma selalu memberikan dorongan dan motifasi bagi guru untuk melakukan studi lanjut ke jenjang magister. Pada tahun ajaran 2012/2013 sudah ada 6 orang guru dari 28 orang guru yang berhasil meraih gelar magister termasuk Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak Syahjudin. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak SJD:

”Untuk meningkatkan karir guru dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru, studi lanjut sangat dan bahkan mutlak dilakukan, sekarang ini guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma yang berhasil meraih gelar magister ada enam orang termasuk saya” (Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Dalam melakukan studi lanjut ada dua macam jalur yang dapat ditempuh yaitu melalui pendidikan kedinasan (beasiswa dari pemerintah) dan ada yang melalui jalur biaya mandiri (biaya pribadi). Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma yang berhasil melakukan studi lanjut jenjang magister semuanya atas inisiatif sendiri atau biaya sendiri/pribadi, hal ini seperti yang disampaikan oleh wakil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak ZF:

”Saya dan guru-guru yang berhasil meraih gelar magister atas dorongan kepala sekolah dan inisiatif sendiri dan pembiayaan kami tanggung secara pribadi, karena saya sadar bahwa seorang guru untuk dapat naik karir dan kepangkatannya, meningkat kualifikasi akedemiknya, serta meningkatnya kinerjanya harus melakukan studi lanjut, dan hal ini akan menjadi motifasi bagi guru-guru yang lain untuk mengikuti jejak kami”. (Wawancara, Kamis, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Tindakan yang dilakukan oleh kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam memotivasi, dan mendorong para guru untuk melakukan studi lanjut bagi guru merupakan sebuah inisiatif dan kebijakan untuk meningkatkan kualifikasi akademik guru, dan mempermudah guru yang akan mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan. Dengan meningkatkan kualifikasi akademiknya, para guru diharapkan lebih meningkat daya, dan kemampuannya dalam mengemban tugas sebagai pendidik di sekolah.

c. Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP maupun kelompok kerja guru (KKG) merupakan wadah atau organisasi para guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya adalah menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah, menyiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sekolah Menengah Atas Negeri 2 dibawah kendali Bapak Sahjudin, S.Pd, M.Pd selaku kepala sekolah sudah memiliki dan mengoptimalkan MGMP sebagaimana yang diungkapkan:

”Untuk mencapai kualitas pembelajaran yang optimal, mengatasi persoalan-persoalan yang timbul dalam proses pembelajaran, di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 ini telah berhasil membentuk MGMP dan sudah berjalan dengan baik, MGMP disini bersifat internal dan eksternal bekerja sama dengan MGMP sekolah yang berada di bawah naungan Diknas seperti MGMP Bahasa Inggris”(Wawancara, Senin, 22 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Senada dengan pernyataan kepala sekolah di atas, hasil wawancara dengan Bapak ZF menyatakan:

”Saya dengan guru lainnya selalu mengoptimalkan organisasi MGMP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bagaimana menggunakan metode pembelajaran terbaru dan media pembelajaran yang efektif”. ”(Wawancara Kamis, 25 April 2013, Pukul 12.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa guru-guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah berupaya selalu mengoptimalkan organisasi MGMP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bagaimana menggunakan metode pembelajaran terbaru dan media pembelajaran yang efektif.

Studi dokumentasi terhadap notulen pertemuan MGMP menunjukkan bahwa pada tanggal 28 September 2012 dilakukan pertemuan MGMP Bahasa Inggris, para anggota MGMP saling bertukar pendapat mengenai persoalan-persoalan yang timbul dalam kegiatan belajar mengajar, serta mencari solusi. Disamping itu juga para anggota MGMP saling bertukar informasi mengenai metode-metode baru untuk mempermudah penyampaian materi pembelajaran bagi peserta didik.

Dengan adanya organisasi profesi guru seperti MGMP, maka kepala sekolah sudah menjalankan proses pengembangan kinerja guru, karena dengan adanya forum seperti MGMP ini para guru dapat bertukar pikiran dan informasi dalam hal mata pelajaran yang akan mereka sampaikan kepada peserta didik, baik menyangkut metode,

media maupun materi pelajaran. Selain itu, para guru juga bisa saling berdiskusi dengan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam proses mengajar belajar di sekolah dan mencari jalan keluarnya.

d. Penyediaan Fasilitas Penunjang

Fasilitas penunjang sangat mutlak dibutuhkan untuk menunjang proses dan kegiatan belajar mengajar (KBM), dalam hal ini adalah penyediaan sumber belajar seperti sarana internet agar para guru dapat mengakses informasi-informasi baru yang mendukung terhadap pengembangan keilmuan dan profesionalnya, pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. Berkaitan dengan hal ini, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD menjelaskan:

”Penyediaan fasilitas penunjang seperti sambungan internet dan pengadaan buku-buku penunjang merupakan salah satu perhatian saya selaku kepala sekolah, di SMA ini sudah ada sambungan internet untuk diakses, dan pihak sekolah selalu memperbaharui buku-buku dengan membeli buku-buku baru, dan saya selalu menganjurkan kepada guru agar selalu mengakses informasi-informasi baru dan membeli buku-buku baru yang relevan dengan mata pelajaran masing-masing dan pihak sekolah yang membiayainya”(Wawancara, Kamis, 25 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan terhadap fasilitas penunjang seperti buku-buku perpustakaan, akses internet, media pembelajaran seperti audio visual, memang menunjukkan bahwa di sekolah ini fasilitas penunjang tersebut telah tersedia.

Dengan tersedianya fasilitas penunjang tersebut, menurut hasil pengamatan peneliti yang berhasil didapat menunjukkan guru dapat mengakses internet dalam lingkungan sekolah. Diperpustakaan, siswa dan guru terlihat sangat enjoy menikmati fasilitas yang tersedia, ada yang asik baca buku, mengakses internet, berdiskusi antar guru, maupun ada yang khusyuk membaca majalah dan jurnal kependidikan, hal tersebut dilakukan untuk menunjang dan memperkaya bahan ajar yang akan disampaikan pada peserta didik.

e. Meningkatkan Tunjangan Kesejahteraan Guru

Tunjangan kesejahteraan guru termasuk bagian yang menjadi prioritas utama kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam meningkatkan mutu guru, berkaitan dengan hal ini, Bapak SJD menyatakan:

”Tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha saya dalam meningkatkan mutu dan kiner guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, para guru yang mendapat tugas tambahan mengajar, PIB, binsus, maupun yang terlibat dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstra kurikuler saya beri tambahan insentif dan transport diluar gaji pokok guru” (Wawancara, Kamis, 25 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha ataupun strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma. Lebih lanjut Bapak SJD menjelaskan:

”Tunjangan insentif dan transport yang diberikan kepada guru semata-mata untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru agar kinerja dan semangat guru menjadi meningkat, disamping itu, tunjangan kesejahteraan guru diberikan agar

para guru menjadi fokus terhadap pekerjaannya supaya tidak disibukkan dengan mencari uang tambahan diluar tugas utamanya yaitu mengajar” (Wawancara, Kamis, 25 April 2013, Pukul 10.00 WIB).

Dengan adanya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, maka para guru-guru di SMA Negeri 2 Seluma diharapkan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya demi tercapainya visi dan misi sekolah ke depan.

f. Mengikutkan Dalam Program Sertifikasi Guru

Usaha lain yang dilakukan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam meningkatkan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru. Dalam hal ini, Bapak SJD menjelaskan: ”Semua guru disini saya daftarkan untuk mengikuti ujian portofolio sertifikasi guru, dan alhamdulillah sudah 14 orang yang berhasil lulus dalam sertifikasi guru termasuk saya” (Wawancara, Kamis, 25 April 2013, Pukul 10.00 WIB)..

Senada dengan penjelasan kepala sekolah tersebut, wakil kepala sekolah Bapak ZF yang lulus sertifikasi guru menjelaskan: ”Guru-guru disini sudah ada 14 orang yang sudah lulus sertifikasi, diantaranya adalah saya dan kepala sekolah. Dan insyaallah pada tahun ini, bertambah guru-guru disini yang lulus dalam sertifikasi guru” (Wawancara, Kamis, 25 April 2013, Pukul 12.00 WIB)..

Kebijakan kepala sekolah dalam mengikutkan guru-guru dalam program sertifikasi adalah sebuah tindakan yang membantu guru untuk memperoleh pengakuan secara resmi dengan diterbitkannya piagam/sertifikat sebagai tenaga guru yang profesional. Dengan adanya dorongan dan motifasi yang kuat dari kepala sekolah, guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma akan lebih bersemangat dalam mempersiapkan bahan-bahan untuk mengikuti ujian sertifikasi, sehingga guru yang lolos sertifikasi secara *de jure* diakui oleh undang-undang sebagai guru yang profesional.

Berdasarkan hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, diketahui bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya dan strategi untuk peningkatan mutu guru tersebut. Pelaksanaan peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma antara lain dilakukan strategi mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutkan guru dalam program sertifikat profesi.

4. Strategi Kepala Sekolah Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu guru, evaluasi secara transparan dan obyektif mutlak diperlukan, dan evaluasi merupakan kegiatan akhir dari proses dan tindakan manajemen. Evaluasi atau penilaian terhadap guru biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan peran sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah. Sekolah Menengah Atas Negeri 2 dibawah pimpinan Bapak Syahjudin, S.Pd, M. Pd sebagai kepala sekolah selalu mengadakan penilaian dan evaluasi terhadap guru terutama menyangkut mutu guru di sekolah. Berkaitan dengan hal ini kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD menyampaikan:

”Untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, saya selaku kepala selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru, baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok dalam acara silaturahmi antar guru” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru. Lebih lanjut Bapak SJD menjelaskan,

Disamping melakukan kegiatan supervisi pendidikan dalam melakukan penilaian pribadi, saya setiap hari mengecek kehadiran guru melalui presensi kehadiran guru di kelas, ketika saya mendapatkan guru-guru yang mempunyai masalah, saya memanggilnya ke kantor untuk menanyakan problem-problem apa

yang sedang dihadapi, kemudian saya mengajak diskusi untuk mencari jalan keluarnya, selain itu saya juga mengoptimalkan layanan bimbingan konseling untuk mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh guru ” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Penilaian terhadap guru yang dilakukan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, penghargaan, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi).

Seorang evaluator dalam hal ini kepala sekolah selalu bersikap obyektif dalam melakukan penilaian terhadap guru agar mudah untuk membina dan meningkatnya. Sasaran penilaian terhadap guru yang dilakukan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 pada tanggal 12 April 2013 adalah meninjau kembali catatan-catatan dalam kelas seperti prestasi dan perkembangan siswa, hasil tes, dan rencana pembelajaran. Hal ini seperti yang diungkapkan Bapak SJD:

”Yang menjadi sasaran penilaian selain kinerja guru, kehadiran guru, saya juga melakukan penilaian terhadap guru dengan mengecek catatan-catatan di kelas, perkembangan siswa, prestasi siswa, hasil tes baik harian, mingguan, bulanan hingga semesteran dan juga silabus dan RPP yang dibuat oleh guru” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Penjelasan kepala SMA tersebut diperkuat oleh pernyataan Wakil Kepala Sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak ZF yang mengatakan : “Evaluasi guru dilakukan oleh kepala sekolah, saya sendiri

sebagai wakil kepala sekolah, secara bergantian, kami melakukan evaluasi dengan berkeliling sekolah dengan waktu yang kondisional” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 11.00 WIB).

Selain melakukan supervisi, metode yang dipakai untuk menilai kondisi dan perkembangan guru baik kinerja dan kompetensinya adalah dengan membuat format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah untuk menilai kinerja guru dan staf dilingkungan Departemen Pendidikan yaitu Daftar Penilaian Kinerja (DP3). Penilaian ini biasanya dilakukan disetiap akhir tahun.

Pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di atas sesuai dengan hasil pengamatan selama melakukan penelitian dimana Bapak Sahjudin, S.Pd, M.Pd sebagai kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma setiap pagi selalu berkeliling sekolah untuk mengecek satu persatu ruang kelas untuk memastikan apakah ada ruang kelas yang kosong/guru yang tidak masuk kelas.

Terkait dengan hal ini, pada tanggal 27 April 2013, Bapak kepala sekolah terlihat mondar mandir mengelilingi seluruh kelas yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, dan beliau pun berhenti di depan kelas XI IPS karena kelas tersebut tampak kosong karena guru Bahasa Inggris hari itu absen mengajar, kemudian beliau mengucapkan salam “Assalamu’alaikum?” kemudian para siswa kelas tersebut seperti dikomando mungkin dari saking gembiranya diajar langsung oleh kepala sekolah “wa’alaikum salam”. Kemudian beliau bertanya kabar seluruh

siswa kelas X, dan kepala sekolah juga bertanya seputar cara mengajar guru bahasa Inggris ini. Ternyata mayoritas para siswa menjawab menyenangkan.

Dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu guru, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mengadakan evaluasi terhadap perkembangan guru. Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (*directif*) dan tidak langsung (*non directif*).

Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya.

Dalam mengevaluasi guru secara kelompok adalah diadakannya forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan

koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

5. Kendala Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Strategi Peningkatan Mutu Guru dan Solusinya di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Dalam sebuah proses, tidak ada satupun yang bisa berjalan secara sempurna, tak terkecuali kepemimpinan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam meningkatkan mutu gurunya. Meskipun proses peningkatan mutu pendidikan ini dirancang, dilaksanakan bahkan dievaluasi dengan model manajemen modern, tetapi pada akhirnya yang namanya kendala tetap ada.

Secara umum kendala yang ditemui dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Hal ini didasarkan kepada hasil wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD yang mengatakan:

“Kendala peningkatan mutu guru itu di sekolah ini adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat kendala kepala sekolah dalam menerapkan strateginya untuk peningkatan mutu

guru. Kendala itu adalah masih adanya guru yang kurang kesadarannya akan peningkatan mutu guru. Meskipun tidak semuanya guru dan bawahan mempunyai karakter seperti ini, tetapi dalam upaya untuk menciptakan sebuah kultur (budaya) mutu pendidikan akan sangat berpengaruh. Jikalau kesadaran akan peningkatan mutu tidak segera dimiliki oleh semua elemen sekolah, maka lambat laun upaya peningkatan mutu akan cuma menjadi slogan belaka. Dan sebaliknya, apabila kesadaran ini sudah dimiliki, tertanam sejak dini pada setiap individu lembaga maka lambat laun pula mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma akan tercipta.

Hasil wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak SJD mengatakan:

“kami kan butuh tim yang kuat untuk meningkatkan mutu. Kalau terjadi kelemahan tim ya itu berat, meskipun di lembaga diserang oleh virus tersebut. Tapi yang jelas akan kami sikapi dengan berbagai upaya. Dan alhamdulillah tidak semuanya elemen di lembaga yang terjangkit oleh sifat ini” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Kendala lainnya yang dihadapi dalam peningkatan mutu guru adalah masih adanya guru yang kurang berkompeten. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan, karena dengan kurang berkompetennya guru akan berakibat kepada keberhasilan peserta didik dalam pembelajarannya. Permasalahan ini ditambah dengan belum seimbangnya jumlah guru dengan murid (kelas). Sehingga upaya peningkatan mutu guru yang diinginkan oleh kepala sekolah akan berakibat stagnasi secara berkala. Mengenai kondisi ini, hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma Bapak ZF mengatakan: “sejak dulu ini

menjadi perhatian serius dari lembaga kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan. Kami punya 28 guru. Guru yang ada ini tentu semuanya belum berkompeten dalam melaksanakan pembelajaran” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 11.00 WIB).

Adapun yang menjadi kendala juga dalam upaya meningkatkan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma adalah masih kurangnya jumlah guru sesuai dengan kebutuhan sekolah. Untuk tahun pelajaran 2012/2013, jumlah siswa di sekolah ini sebanyak 432 orang dengan jumlah rombongan belajar 15 kelas. Jumlah guru yang mengajar di sekolah ini sebanyak 28 orang dan staf tata usaha sebanyak 10 orang. Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan memang menunjukkan terjadinya kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu di sekolah ini. Hal ini tentunya menjadi salah satu kelemahan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Kendala peningkatan mutu guru di atas tentunya perlu dicarikan solusinya agar pelaksanaan peningkatan mutu guru dapat terlaksana sesuai dengan rencana dan strategi yang disusun oleh kepala sekolah. Solusi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam menghadapi kendala peningkatan mutu guru disekolahnya terlihat dari hasil wawancara berikut:

“Untuk mengatasi kendala peningkatan mutu guru tersebut yang dilakukan adalah secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan dalam mengatasi kurangnya tenaga pengajar mata pelajaran tetap, maka sekolah mengajukan permohonan

tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa solusi yang ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

Kampanye dan pembudayaan mutu di sekolah merupakan salah satu upaya dalam mengatasi kendala dan permasalahan minimnya kesadaran guru dan bawahan akan peningkatan mutu guru di sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak SJD:

“Kita akan terus menerus menggalakkan komitmen gerakan budaya mutu pendidikan di lembaga. Ini merupakan tantangan bagi sekolah secara umum, dan kami sebagai seorang pemimpin secara khusus. Karena kami yakin apabila kesadaran ini sudah dimiliki dan tertanam sejak dini pada setiap individu guru, maka secara bertahap pula mutu pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma akan tercipta dengan sendirinya” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Kemudian dalam mengatasi kurangnya tenaga pengajar mata pelajaran tetap, kepala sekolah selalu berupaya mengajukan permohonan tenaga guru kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma. Selain itu, kepala sekolah juga mengatasi kekurangan guru tersebut dengan mengangkat guru tidak tetap yang berkelayakan untuk mengatasi

kebutuhan yang sangat mendesak dalam mengatasi kekurangan jumlah guru ini. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan Bapak SJD yang mengatakan: “Sekolah juga mengangkat guru tidak tetap yang berkelayakan untuk mengatasi kebutuhan yang sangat mendesak. Seperti tahun ajaran 2012/2013 ini kita mengangkat 4 orang guru dari berbagai jurusan” (Wawancara, Sabtu, 27 April 2013, Pukul 09.00 WIB).

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Evaluasi Diri untuk Peningkatan Mutu Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah melakukan Evaluasi Diri Sekolah (EDS).

Pelaksanaan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas.

Adanya hasil EDS menjadi informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh sekolah dan pengawas sekolah dan sekolah menggunakan informasi yang dikumpulkan dalam EDS untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kegiatan Sekolah dan Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah/Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional (2010:8) beberapa manfaat EDS bagi sekolah adalah a) sekolah mempunyai alat atau instrument internal yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kinerjanya; b) sekolah dapat mengetahui sampai dimanakah tingkat pencapaian mereka dilihat dari Standar Pelayanan Minimal dan Standar Nasional Pendidikan ; c) sekolah dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya secara pasti; d) sekolah dapat mengetahui dengan pasti dan dapat memprioritaskan aspek mana yang memerlukan peningkatan; e) sekolah dapat memperoleh dasar nyata untuk membuat Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kegiatan Sekolah dan Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah/Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah berdasarkan kebutuhan nyata sekolah, bukan atas dasar asumsi atau perkiraan saja; dan f) sekolah dapat mengetahui

perkembangan upaya peningkatan mutu pelayanan mereka sebab evaluasi diri sekolah dilakukan secara berkala.

Melihat kepada manfaat Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di atas, maka dengan melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) ini maka kepala sekolah akan lebih dapat melaksanakan kompetensi manajerialnya secara menyeluruh dan bermakna yang akan membantu peningkatan kinerja sekolah khususnya dalam melihat sejauh manakah sekolah telah mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP), serta kekuatan dan kelemahannya sehingga sekolah dapat menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) atau Rencana Kegiatan Sekolah (RKS) berdasarkan keadaan dan kebutuhan nyata mereka.

Selain bagi sekolah Evaluasi Diri Sekolah (EDS) juga memberikan manfaat bagi sistem pendidikan Kabupaten dengan terdapatnya gambaran umum secara pasti tentang kinerja sekolah-sekolah ditingkat kab/kota; adanya dasar untuk kegiatan perencanaan ditingkat kab/kota serta dasar pemberian bantuan ke sekolah-sekolah di daerah itu; dan hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS) ini dijadikan dasar untuk laporan ke jajaran ditingkat kab/kota melalui kegiatan monitoring sekolah yang dilakukan oleh para Pengawas Sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya pada satuan pendidikan memerlukan adanya kepala sekolah yang handal, tangguh dan berkemampuan yang secara bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang

bermutu kepada semua peserta didik. Kepala sekolah yang handal diharapkan dapat menjadi lokomotif dan kekuatan untuk membimbing, menjadi contoh, serta menggerakkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, program penguatan kemampuan kepala sekolah perlu memasukkan pembahasan mengenai Evaluasi Diri Sekolah (EDS) , yang merupakan bagian penting dalam kompetensi manajerial, sebagai salah satu topik yang harus diketahui dan dipahami secara benar untuk selanjutnya dilaksanakan oleh para kepala sekolah.

Hasil EDS juga dapat dipakai oleh Pengawas untuk laporan kepada pihak Dinas Pendidikan/Kantor Kemenag kab/kota melalui kegiatan Monitoring Sekolah Oleh Pemerintah Daerah (MSPD) sebagai masukan untuk dasar Perencanaan Peningkatan mutu Pendidikan dan dasar pemberian bantuan/intervensi ke sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah melakukan Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Pelaksanaan EDS setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas. Adanya Evaluasi Diri Sekolah (EDS) menjadikan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mempunyai alat atau instrument internal yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kinerjanya, dapat mengetahui sampai dimanakah tingkat pencapaian mereka dilihat dari Standar Pelayan

Minimal dan Standar Nasional Pendidikan, dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya secara pasti serta dapat mengetahui dengan pasti dan dapat memprioritaskan peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

2. Strategi Kepala Sekolah Merencanakan Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Perencanaan guru menurut Mulyasa (2007:87) merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan. Siagian (1992:68) berpendapat bahwa dalam perencanaan dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai *top management* di sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan (Purwanto:1987:107).

Dengan adanya otonomisasi sekolah kepala sekolah sangat berhak dan berperan untuk mengelola sekolah secara mandiri dan partisipatif termasuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas (diangkat) untuk memimpin suatu sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi (*top leader*)

dalam organisasi sekolah mempunyai peran dan fungsi untuk meningkatkan kinerja guru. Diantara peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai seorang manajer, disamping memiliki peran dan fungsi, kepala sekolah juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan guru dengan mengaplikasikan unsur-unsur dalam manajemen yaitu mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi.

Hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah berlandaskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan dan ditetapkan serta melibatkan para guru dapat mempermudah mencapai tujuan yaitu meningkatnya guru yang professional.

Dalam proses perencanaan kinerja guru, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan kinerja guru selalu memperhatikan kebutuhan (*need assesment*), memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan, untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan orang/guru dalam posisi yang tepat. Dan dalam perencanaan peningkatan mutu guru kepala sekolah juga sudah mendasarkannya kepada analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi masa depan dapat menghindari salah sasaran,

tumpang tindih (*over lapping*) pekerjaan dan tugas di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Kepala sekolah sebagai manajer dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam menerapkan unsur-unsur manajemen untuk meningkatkan kinerja guru mulai dari merencanakan, mengembangkan serta mengevaluasi kinerja guru dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan melalui Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, bahwa kepala sekolah harus mempunyai sejumlah kompetensi yaitu (1) Kompetensi kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial. Dalam Permendiknas pada kompetensi manajerial dijabarkan bahwa kepala sekolah harus mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah melakukan kegiatan perencanaan yang pada hakikatnya adalah bertujuan untuk meningkatkan mutu guru. Dalam melakukan perencanaan peningkatan mutu guru, kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma selalu berdasarkan dan mengacu pada visi, misi, dan tujuan sekolah yang ingin dicapai kedepan baik dalam jangka waktu pendek menengah dan panjang.

Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah tersebut sesuai dengan pendapat Sa'ud (2007:12) yang mengatakan bahwa dalam merencanakan

kinerja guru, para pengambil kebijakan (*policy makers*) dalam hal ini kepala sekolah harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Perencanaan peningkatan mutu guru harus berorientasi masa depan, karena pendidikan adalah proses jangka panjang dan jauh untuk menghadapi masa depan; 2) Perencanaan peningkatan mutu guru harus selalu memperhatikan masalah, kebutuhan (*need assesment*), situasi, dan tujuan (visi dan misi sekolah); 3) Perencanaan peningkatan mutu guru harus bersifat inovatif, kuantitatif dan kualitatif; dan 4) Perencanaan peningkatan mutu guru harus kenyal dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dimasyarakat (dinamis dan kontinyu).

Dalam melakukan perencanaan kinerja guru Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma selalu melibatkan semua civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana kedepan. Disamping itu, kepala sekolah juga memberikan keleluasaan bagi guru untuk menyampaikan aspirasi dan pendapatnya. Sikap dan kebijakan kepala sekolah tersebut dalam melakukan perencanaan telah memenuhi asas partisipatif kolaboratif dan keadilan.

Selain mengacu dan berdasarkan visi, misi serta tujuan sekolah, proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*) hal ini dimaksudkan agar tidak salah sasaran, tumpang tindihnya pekerjaan dan kelebihan guru (*over load*), dan untuk

mengefektifkan dan mengetahui calon guru yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan seperti perkembangan kelas, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tindakan tersebut sejalan dengan pendapatnya George Terry yang dikutip oleh Saksono mengatakan bahwa analisis jabatan dibutuhkan untuk: 1) Memperoleh gambaran mengenai segala macam karakteristik, fisik, mental, pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang harus dimiliki oleh seorang untuk menjalankan suatu jabatan dengan baik; 2) Menyusun rencana pendidikan dan latihan yang perlu dilakukan dalam mengajarkan suatu pekerjaan pada pegawai baru; dan 3) pekerjaan, merencanakan organisasi, pemindahan, dan promosi (1997:49-52).

Dalam hal ini, Mulyasa (2007:152) bahwa perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan tenaga pendidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang dibutuhkan, dan juga akan menghasilkan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan zaman. Spesifikasi

jabatan ini memberikan gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan (guru) yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Berangkat dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru dengan melandakannya kepada visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan. Perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana ke depan. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah juga sudah berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

3. Strategi Kepala Sekolah Melaksanakan Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Pengembangan ketenagaan dalam hal ini adalah meningkatkan mutu uru adalah usaha-usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga (guru) yang berada dalam suatu unit organisasi (sekolah) (Scuhuler, 1987:62-78). Pengembangan merupakan rangkaian dan tindakan lanjutan dari proses manajemen peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Dengan kata lain, untuk meningkatkan

mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru. Seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS).

Seorang guru profesional menurut Muhamin (2007:2017) harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement* (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu/ pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya dan strategi untuk peningkatan mutu guru tersebut. Pelaksanaan peningkatan

mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma antara lain dilakukan strategi mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutkan guru dalam program sertifikat profesi.

Guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi siswa dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia, Oleh sebab itu, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional.

Berangkat dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilaksanakan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutkan guru dalam program sertifikat profesi.

4. Strategi Kepala Sekolah Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Mutu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Pangawasan dan evaluasi pendidikan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.

Hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu guru, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mengadakan evaluasi terhadap perkembangan guru. Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (*directif*) dan tidak langsung (*non directif*).

Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya.

Secara umum supervisi dapat dimaknai atas dasar keseluruhan aktivitasnya yang dilakukan secara individu maupun kelompok sesuai dengan tujuan masing-masing terhadap personel, kelompok ataupun terhadap suatu program dalam berbagai bidang kependidikan (Gorton, 1977:2007). Supervisi merupakan usaha memberi layanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran (Sehartian, 200:19).

Dalam mengevaluasi guru secara kelompok Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mengadakan forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan dan kinerja guru selain menggunakan supervisi pendidikan, juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3).

Berangkat dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan mengadakan evaluasi terhadap perkembangan mutu guru. Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (*directif*) dan tidak langsung (*non directif*). Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3).

5. Kendala Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Strategi Peningkatan Mutu Guru dan Solusinya Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Salah satu bagian dari komponen pendidikan dewasa ini yang penting adalah guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 (pasal 1 ayat 1) dinyatakan bahwa : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Guru profesional akan tercermin dalam penampilan

pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai oleh keahlian baik dalam materi maupun metode, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, intelektual moral dan spiritual, dan rasa kesejawatan yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru.

Sementara itu, perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme. Jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru yang profesional. Selain itu kualitas profesionalisme dapat ditunjukkan melalui pola pikir dan perilaku kerja sebagai berikut : (1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. (2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi. (3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional (4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. (5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu guru. Namun semuanya itu kembali kepada faktor manusia yang menjalankannya. Oleh sebab itu manusia yang berada di dalam lingkungan pendidikan harus berusaha menjadi professional. Aktor kunci yang mengemban dalam peningkatan mutu guru di sekolah adalah Kepala Sekolah sebagai manajer sekolah dan guru sebagai manajer pembelajaran.

Hasil penelitian tentang kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai

kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh kepala sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

Kondisi guru yang masih rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, dan jauh dari kualifikasi profesional tersebut akan berdampak pada proses pembelajaran yang seharusnya diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, dan menyenangkan masih jauh dari harapan. Begitu pun suasana pendidikan yang menantang dan memotivasi siswa kreatif belum dapat diterapkan.

Selain itu kondisi masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan, merupakan persoalan serius, karena bisa berpotensi mengakibatkan turunnya kualitas mutu pendidikan di sekolah ini. Kekurangan tenaga guru tersebut, merupakan fenomena umum yang terjadi, karena faktor adanya tenaga guru yang pensiun, terjadi peningkatan jumlah murid/kelas, atau mungkin adanya kekeliruan berkaitan penyusunan analisis jabatan, dan tidak telitinya proses penempatan dan mutasi guru.

Berangkat dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan

mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan guru.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2.
2. Pembahasan tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru dalam penelitian ini hanya dibahas dari aspek a) Evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru; b) Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru; c) Strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru; d) Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru; dan e) Kendala kepala sekolah dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru dan solusinya. Padahal masih ada aspek-aspek lainnya yang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di sekolah.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan secara umum penelitian ini yaitu strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan melakukan evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru, merencanakan peningkatan mutu guru, melaksanakan peningkatan mutu guru, melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru, dan juga terdapat kendala dan solusi untuk penerapan strategi peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Simpulan khusus penelitian sebagai berikut: *Pertama*, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah melakukan Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Pelaksanaan EDS setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas. Adanya EDS menjadikan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mempunyai alat atau instrument internal yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kinerjanya, dapat mengetahui sampai dimanakah tingkat pencapaian mereka dilihat dari Standar Pelayan Minimal dan Standar Nasional Pendidikan. Hasil dari EDS menunjukkan jumlah guru mata pelajaran 28 orang (cukup), kepala sekolah memiliki tingkat pendidikan Kepala Sekolah adalah S-2 Tehnologi pembelajaran, kualifikasi pendidik di sekolah sudah memadai sesuai dengan

syarat minimal yang ditentukan dan kualifikasi tenaga kependidikan di sekolah sudah memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan

Kedua, strategi kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru dengan melandaskannya kepada visi, misi, dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan. Perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua civitas akademika sekolah termasuk melibatkan guru-guru dalam menentukan program atau rencana ke depan. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah juga sudah berdasarkan analisis kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

Ketiga, strategi kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilaksanakan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutkan guru dalam program sertifikat profesi.

Keempat, strategi kepala sekolah untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dilakukan dengan mengadakan evaluasi terhadap perkembangan mutu guru. Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran

guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Daftar Penilaian Kinerja (DP3).

Kelima, kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Solusi yang ditempuh Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian memberikan implikasi sebagai berikut: *Pertama*, Evaluasi Diri Sekolah (EDS) adalah evaluasi internal yang hasilnya untuk kepentingan sekolah itu sendiri, perbaikan kinerjanya dari kedelapan Standar Nasional Pendidikan. EDS adalah memotret diri atau melakukan check up sekolah. Salah satu kuncinya adalah kejujuran, menilai apa adanya karena dengan mengetahui kelemahan dan kekurangannya akan bisa dilakukan

perbaikan yang diperlukan. Oleh karenanya EDS mengharuskan adanya kejujuran dari sekolah sehingga hasilnya merupakan potret asli yang tanpa adanya hal tersebut tidak mungkin dilakukan perbaikan mutu kinerja sekolah termasuk didalamnya mutu guru.

Kedua, perencanaan peningkatan mutu guru dibuat dengan mengacu pada kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam rangka membuat perencanaan peningkatan mutu guru tersebut, kepala sekolah haruslah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis data-data internal dan eksternal (esensial dan kritis) untuk memperoleh informasi terkini dan yang bermanfaat bagi penyiapan dan pelaksanaan rencana jangka panjang dan pendek dalam rangka untuk merealisasikan atau mencapai tujuan peningkatan mutu guru di sekolah.

Ketiga, sebagai pelaksana peningkatan mutu guru. rencana, kepala sekolah hendaknya mampu mengidentifikasi dan merumuskan hasil kerja yang ingin dicapai oleh sekolah dan mengidentifikasi serta merumuskan cara-cara (metoda) untuk mencapai hasil yang diharapkan. Peran dalam fungsi ini mencakup: penetapan tujuan dan standar, penentuan aturan dan prosedur kerja di sekolah, pembuatan rencana, dan peramalan apa yang akan terjadi untuk masa yang akan datang.

Keempat, untuk melaksanakan strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma perlu dilakukan dengan berkoordinasi bersama pengawas

satuan pendidikan untuk mengadakan evaluasi terhadap perkembangan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Kelima, mutu dan profesionalisme guru sangat diperlukan dalam peningkatan mutu pendidikan, karena guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menghadapi semua kendala yang berkaitan dengan strategi dan usahanya untuk meningkatkan mutu guru, serta mencari alternatif solusi untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam peningkatan mutu guru tersebut.

C. Saran

Saran penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*, kepada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma untuk selalu melakukan kegiatan evaluasi diri sekolah secara rutin dan transparan, karena evaluasi diri sebagai langkah awal bagi setiap sekolah yang ingin, atau merencanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kehadiran Evaluasi Diri Sekolah (EDS) amat diperlukan oleh sekolah karena evaluasi ini adalah evaluasi internal yang dilakukan oleh dan untuk sekolah sendiri guna mengetahui kekuatan dan kelemahannya sendiri.

Kedua, strategi kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma hendaklah mengacu kepada perumusan visi dan misi serta tujuan sekolah. Selain mengacu dan berdasarkan visi, misi serta tujuan sekolah, proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut berdasarkan analisis kebutuhan (need assessment), dan

analisa jabatan pekerjaan (job analysis) hal ini dimaksudkan agar tidak salah sasaran, tumpang tindihnya pekerjaan dan kelebihan guru (over load), dan untuk mengefektifkan dan mengetahui calon guru yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan seperti perkembangan kelas, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ketiga, kepada kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, agar melakukan upaya peningkatan mutu guru hendaknya melakukan secara bertahap dan melakukannya pada saat (timing) yang tepat. Pelaksanaan strategi peningkatan mutu guru merupakan pengembangan ketenagaan sebagai usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga (guru) yang berada dalam suatu unit organisasi (sekolah).

Keempat, dalam konteks melaksanakan strategi peningkatan mutu guru, kepala sekolah, pengawas dan Dinas Pendidikan Seluma perlu mencarikan solusi untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan mutu guru di sekolah ini. Sehingga kendala-kendala dapat teratasi di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abrasy. M. Athiyah. 1993. *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Bumi Bintang
- Aqib, Z. 2002. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya : Insan Cendikia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesional Guru SD*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bafadal. Ibrahim, 2008. *Tuntutan Profesionalisme Kepala Sekolah, Materi Seminar “Menyongsong Era Profesionalisme Kepala Sekolah”* pada tanggal 15 Desember 2008 di aula Utama Universitas Negeri Malang (UM)
- Bogdan. RC dan Biklen. SK, 1992, *Qualitative Research fo Educational to theory and methods*, London; Allyn and Bacon. Inc.
- Danim. Sudarwan, 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: PT Pustaka Setia.
- Danim. Sudarwan, 2005. *Visi Baru Manajemen, Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gaffar, M. F. . 2004. *Mebangun Kembali Pendidikan Nasional dengan Fokus: Pembaharuan Manajemen Perguruan Tinggi pada Era Globalisasi*. Makalah Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia V (Surabaya, 2004).
- Gorton, Richard A. 1077. *School Administration (challenge and opportunity for leadership)*. USA: Wm. C Brown Company Publishers.
- <http://educare.efkipunla.net /index2.php?> Diakses pada tgl 23 Desember 2012
EDUCARE: Jurnal Pendidikan dan Budaya.
- <http://www.kadnet.org/web/index.php?> Diakses pada tgl 23 Desember 2012:
Artikel: *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Suatu Tantangan*.
- Idochi, Anwar, M. 2003. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: AlfaBeta

- Jauch, Lawrence R dan William R Glueck. 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Terjemahan: Murad dan Ar. Hendry Sitanggang. Jakarta : PT. Erlangga.
- Journal PAT. 2011. *Teacher in England and Wales. Professionalisme in Practice: the PAT Journal*. April/Mei 2011
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Pada Sekolah Menengah Atas (SMA)/Madrasah Aliyah (MA)*. Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Khomaria, Aan dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moedjiarto, 2001. *Sekolah Unggul: Metodologi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana. 2009. *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. Tesis Tidak diterbitkan. Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
- Mulyasa. E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa. E. 2004. *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Cipta Cekas Grafika.
- Muhaimin, 2003, *Wacanan Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Purwanto. Ngalim, 1998. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, Anggi. 2011. *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidik (Studi deskriptif kualitatif di SMP Negeri 2 Bingin Kuning Kabupaten Lebong)*. Tesis tidak diterbitkan. Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
- Rahman (at all). 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.

- Republik Indonesia, 2006. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS. Bandung: penerbit Citra Umbara.
- Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Robbins. SP, 1984, *Essentials of oraganizational behaviout*,(Englewoods Cliffs, NJ:Prentice, Hall, inc.,)
- Sadili.Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; CV Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. 2006. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Membuka Rungan Kreativitas, Inovasi dan Perdayaan Potensi Sekolah Dalam System Otonomi Sekolah*. Bandung: alfabeta.
- Sagala Syaigul, 2002. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sallis, Edward. 2006. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Sanusi, Ahmad, dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: Ikip Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Management Strategi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S. . 1987. *Personal and Human Resource Management, Third Edition* (United States Of America, tanpa nama penerbit.
- Soetopo, Hendayat. 2005. *Pendidikan dan Pembelajaran*,Cet: I Malang : UMM Malang.
- Supriadi, Dedi. 1998. *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sugioyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sumayang, Lalu. 2003. *Dasar-dasar Management Produksi dan Operasi*. Jakarta : Selemba Empat.

- Sa'ud, Udin Syaifudin dkk. 2007. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Universitas Bengkulu. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Penulisan Makalah, Laporan Referensi, dan Tesis)*. Bengkulu : Program Studi MMP UNIB.
- Uwesi, Sanusi . 1999. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Yunita. Yepi. 2011. *Upaya Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme (Studi Deskriptif kualitatif di SMPN 1 Bingin Kuning Kabupaten Lebong)*. Tesis Tidak diterbitkan. Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.
- Wahjosumidjo, 1993. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KISI-KISI UMUM INSTRUMEN PENELITIAN

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU (STUDI DESKRIPTIF KUALITATIF PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 SELUMA)

Oleh : SRI WAHYUNI/NIM A2K011268

No	Komponen/Variabel	Indikator	Keterangan
1	Evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru	d. Keadaan Evaluasi diri e. Teknik dan Strategi Pelaksanaan Evaluasi diri f. Hasil Evaluasi diri	1. Wawancara a) Kepsek b) Guru c) Pengawas d) Komite Sekolah 2. Studi dokumentasi 3. Pengamatan
2	Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru	d. Teknik dan Strategi Perumusan visi dan misi peningkatan mutu guru e. Teknik dan Strategi Perumusan tujuan sekolah untuk peningkatan mutu guru f. Teknik dan Strategi Perumusan program sekolah dalam peningkatan mutu guru	1. Wawancara a) Kepsek b) Guru c) Pengawas
3	Strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru	h. Keadaan pelaksanaan strategi peningkatan mutu guru i. Keadaan pelaksanaan strategi peningkatan mutu guru	1. Wawancara a) Kepsek b) Guru c) Pengawas 2. Studi dokumentasi

		<ul style="list-style-type: none"> j. Mengadakan dan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus) k. Studi lanjut l. Revitalisasi MGMP m. Penyediaan fasilitas Penunjang n. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru o. Mengikutkan guru dalam Program Sertifikasi 	3. Pengamatan
4	Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru	<ul style="list-style-type: none"> d. Keadaan monitoring dan evaluasi strategi peningkatan mutu guru e. Mekanisme pelaksanaan f. Program monitoring dan evaluasi 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Wawancara <ul style="list-style-type: none"> a) Kepsek b) Guru c) Pengawas 2. Studi dokumentasi 3. Pengamatan
5	Kendala kepala sekolah dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru dan solusinya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Keadaan kendala melaksanakan strategi peningkatan mutu guru b. Bentuk kendala dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru c. Solusi untuk mengatasi kendala dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Wawancara <ul style="list-style-type: none"> a) Kepsek b) Guru c) Pengawas 2. Studi dokumentasi 3. Pengamatan

LAMPIRAN 2

PERTANYAAN WAWANCARA

Fokus Pertanyaan : Evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru

Variable Penelitian	Sub Variabel	Subjek Penelitian	Item Pertanyaan
1	2	3	4
Evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru	a. Keadaan Evaluasi diri	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah dilakukan evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru2. Bagaimanakah melakukannya?3. Apakah evaluasi diri ini penting?4. Kenapa demikian?5. Apa yang menjadi dasar dilakukannya evaluasi diri di sekolah ini?6. Apakah dilakukan analisa kondisi sekola dalam melakukan evaluasi diri ?7. Apakah evaluasi diri dilakukan sendiri?8. Apaklah evaluasi diri ini deketahui guru dan komite sekolah?9. Bagaimankah teknik dan strategi evalusi diri tersebut?10. Apakah hal ini sudah sesuai?11. Bagaimana sosialisai terhadap evaluasi diri sekolah ini ?12. Apakah hal ini menandakan sosialisasi itu telah terlaksana?

	b. Pelaksanaan Evaluasi diri	Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah pelaksanaan evaluasi diri? 2. Apakah pelaksanaan ini sesuai dengan ketentuan evaluasi diri? 3. Apakah ini sudah sejalan dengan visi dan misi sekolah? 4. Siapa saja pihak yang ikut terlibat dalam pelaksanaan evaluasi diri tersebut? 5. Bagaimana teknik dan strategi pelaksanaannya? 6. Apakah teknik dan strategi dapat diterapkan? 7. Apa yang menjadi alasannya? 8. Apakah pelaksanaan evaluasi diri relevan dengan kebutuhan sekolah? 9. Kenapa demikian 10. Apakah tujuan sekolah untuk melaksan evaluasi diri ini?
	c. Hasil Evaluasi diri	Kepala Sekolah dan Komite sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah hasil evaluasi diri yang dilakukan? 2. Hal prinsip apa saja yang diperhatikan dalam hasil Evaluasi diri yang dilakukan? 3. Apakah yang menjadi tujuan dari adanya hasil Evaluasi diri yang dilakukan? 4. Kenapa demikian? 5. Bagaimana respon guru dan komite sekolah dengan adanya hasil evaluasi diri tersebut ?

PERTANYAAN WAWANCARA

Fokus Pertanyaan : Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru

Variable Penelitian	Sub Variabel	Subjek Penelitian	Item Pertanyaan
1	2	3	4
Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru	a. Teknik dan Strategi Perumusan visi dan misi peningkatan mutu guru	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah rumusan visi dan misi di sekolah ini? 2. Apakah perumusan visi dan misi ini dengan melibatkan seluruh warga sekolah? 3. Apa yang menjadi dasar perumusan visi dan misi di sekolah ini? 4. Bagaimanakah teknik dan strategi merumuskannya? 5. Apakah teknik dan strategi sudah sesuai? 6. Kenapa demikian? 7. Apakah dilakukan analisa kondisi sekola dalam perumusan visi dan misi ini? 8. Apakah rumusan visi ini dirumuskan sendiri? 9. Apakah sekolah ini memakai rumusan visi dan misi dari sekolah lain? 10. Bagaimana dengan kemampuan sumber daya manusia dalam perumuasan visi dan misi tersebut? 11. Pernahkan hal ini disampaikan kepada guru dan komite sekolah? 12. Bagaimana sosialisai terhadap visi dan misi yang telah ditetapkan? 13. Apakah hal ini menandakan sosialisasi itu telah

	<p>b. Perumusan tujuan sekolah untuk peningkatan mutu guru</p>	<p>Guru</p>	<p>terlaksana?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah rumusan tujuan sekolah 2. Apakah rumusan ini sudah sejalan dengan visi dan misi sekolah? 3. Siapa saja pihak yang ikut terlibat dalam merumuskan visi tersebut? 4. Bagaimana teknik dan strategi merumuskannya? 5. Apakah teknik dan strategi dapat terlaksana? 6. Apa yang menjadi penyebabnya? 7. Apakah rumusan itu mengakomodasi masukan dari guru dan komite sekolah? 8. Apakah tujuan itu relevan dengan kebutuhan masyarakat? 9. Apakah tujuan sekolah ini memakai tujuan dari sekolah lain? 10. Apakah yang menjadi alasan mencontoh kepunyaan sekolah lain? 11. Bagaimana tujuan ini sehingga dapat dapat diterima seluruh warga sekolah? 12. Bagaimana harapan dari warga sekolah berkaitan dengan perumusan visi dan misi? 13. Bagaimana dengan sosialisasinya?
	<p>c. Perumusan program sekolah dalam peningkatan mutu guru</p>	<p>Kepala Sekolah dan Komite sekolah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah dengan perumusan perencanaan/ program sekolah? 2. Bagaimakah teknik dan strategi merumuskannya? 3. Apakah teknik dan strategi ini dapat diterapkan? 4. Apakah yang menjadi alasannya?

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Bagaimana dengan pelibatan warga sekolah dalam perumusan perencanaan/ program sekolah ini? 6. Apakah sekolah selalu melakukan perencanaan program sekolah? 7. Hal prinsip apa saja yang diperhatikan dalam merumuskan perencanaan/ program sekolah? 8. Apakah yang menjadi tujuan perumusan perencanaan/ program sekolah? 9. Kenapa demikian? 10. Bagaimana respon guru dan komite sekolah dengan perumusan perencanaan/ program sekolah yang telah disusun? 11. Apakah rencana program yang disusun dapat terlaksana sebagaimana mestinya 12. Apa saja yang menjadi penghambatnya?
--	--	--	---

	d. Revitalisasi MGMP	Kepala Sekolah	<p>6. Bagaimana dengan tingkat keberhasilannya?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana dengan kegiatan revitalisasi untuk peningkatan mutu guru? 2. Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru 3. Apakah kegiatan ini diikuti oleh guru? 4. Bagaimana dengan tingkat keberhasilannya? 5. Apa saja kendalanya?
	e. Penyediaan fasilitas Penunjang	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana dengan penyediaan fasilitas penunjang untuk peningkatan mutu guru? 2. Apakah kegunaan kegiatan ini? 3. Siapa saja yang dilibatkan dalam kegiatan ini? 4. Apa tujuan kegiatan ini? 5. Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru? 6. Bagaiman dengan respon guru-guru 7. Bagaimana dengan kendalanya?
	f. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana dengan kegiatan upaya peningkatan kesejahteraan guru untuk peningkatan mutu guru? 2. Apakah hal ini sudah dilakukan? 3. Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru? 4. Apakah kegiatan ini diikuti oleh guru? 5. Bagaimana dengan tingkat keberhasilannya?
	g. Mengikutkan guru dalam Program Sertifikasi		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mengikutkan guru dalam program sertifikasi untuk peningkatan mutu guru? 2. Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru 3. Apakah kegiatan ini diikuti oleh guru? 4. Bagaimana dengan hasilnya? 5. Apa saja kendalanya?

PERTANYAAN WAWANCARA

Fokus Pertanyaan : Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru

Variable Penelitian	Sub Variabel	Subjek Penelitian	Item Pertanyaan
1	2	3	4
Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru	a. Keadaan monitoring dan evaluasi program	Pengawas / Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana dengan kegiatan monitoring dan evaluasi disekolah? 2. Apakah kegiatan itu berjalan? 3. Kapan kegiatan itu dilakukan? 4. Bagaimana dengan tekniknya? 5. Adakah dilakukan monitoring dan evaluasi pada setiap program? 6. Usaha apa saja yang dilakukan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi? 7. Bagaimana peran kepala sekolah dalam kegiatan monev ini? 8. Sejauh apa peran kepala sekolah dalam kegiatan ini?
	b. Mekanisme pelaksanaan	Pengawas/ Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi ini bermanfaat bagi sekolah? 2. Adakah manfaat lainnya? 3. Adakah dilakukan monitoring terhadap guru secara keseluruhan? 4. Lalu apa saja yang dilakukan? 5. Bagaimana dengan mekanisme pelaksanaan ini monev ini? 6. Di sekolah, siapa saja yang terlibat dalam melaksanakan monev tersebut?

	c. Program monitoring dan evaluasi	Guru / pengawas	<ol style="list-style-type: none"> 7. Apakah dilakukan penilaian monev itu sendiri? 8. Bagaimana dengan program lainnya? 2. Apakah program monitoring dan evaluasi yang disusun dapat diikuti oleh masyarakat? 3. Apakah hal ini menandakan bahwa pak RT dan diturunkan? 4. Apakah dimiliki program pengawasan sesuai dengan permintaan? 5. Bagaimana teknik dan strategi pelaksanaannya? 6. Bagaimana kita memahami tujuan dari program monev? 7. Bagaimana dengan peran kepala sekolah disini? 8. Selain kepala sekolah, siapa lagi yang berperan dalam hal ini? 9. Apakah penilaian tersebut sudah sesuai dengan materi yang diajarkan dan kompetensi yang hendak dicapai? 10. Apa saja kekurangan atau kelemahan penilaian yang dilakukan guru selama ini?
--	------------------------------------	-----------------	---

LAMPIRAN 3

Pengamatan

Kegiatan pengamatan merupakan proses aktivitas peneliti mengamati berbagai komponen pada berbagai situasi dalam penelitian yang dilakukan.

Dalam setiap situasi komponen yang akan diamati meliputi :

1. Ruangan

- a. Keadaan guru dan kepala sekolah
- b. Keadaan sarana prasarana yang dimiliki

Hasil pengamatan ini selanjutnya akan dicatat dalam format pengamatan

sebagai berikut :

No	Objek Pengamatan	Kondisi Secara Umum
Tanggapan Peneliti		

2. Pelaku yang diamati

Komponen pelaku yang diamati dalam penelitian meliputi identifikasi dan kategori sumber daya manusia, yang terdiri atas ; kepala sekolah, guru, pengawas, komite sekolah, dan siswa. Khusus bagi kepala sekolah, dilaksanakan sesuai dengan variabel penelitian berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma dibatasi dengan ruang lingkup penelitian tentang strategi kepala sekolah yang dilakukan melalui: a) Evaluasi diri untuk peningkatan

mutu guru; b) Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru; c) Strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru; d) Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru; dan e) Kendala kepala sekolah dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru dan solusinya.

3. Peran dan Kemampuan yang diamati

Kemampuan yang diamati dalam penelitian ini dikhususkan kepada kemampuan dan peran kepala sekolah, yang meliputi :

- 1) Kemampuan dalam melakukan evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru.
- 2) Strategi kepala sekolah merencanakan peningkatan mutu guru.
- 3) Strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru.
- 4) Strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru; dan
- 5) Kendala kepala sekolah dalam melaksanakan strategi peningkatan mutu guru dan solusinya.

LAMPIRAN 4

WAWANCARA

Catatan No. : 01
Hari, tanggal : Senin, 15 April 2013
Waktu : 10.00 s.d 11.00 WIB
Tempat : Ruang Kantor/ Ruang Guru
Responden : Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Bapak Zes Fauzi, S.Pd
Fokus : Keadaan Evaluasi Diri di Sekolah Menengah Atas Negeri 2
Seluma

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara ini dilakukan di Ruang Kantor/ Ruang Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma. Sebelum pelaksanaan wawancara, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan peneliti kepada responden. Bersamaan dengan itu peneliti memperlihatkan Surat Izin Penelitian kepada responden dan meminta persetujuan responden untuk diwawancarai. Setelah kami saling berbincang tentang hal-hal keseharian maka peneliti mohon izin mengajukan beberapa pertanyaan, sebagai berikut :

- P : Apakah dilakukan evaluasi diri untuk peningkatan mutu guru?
- R : Ya, kita melakukannya
- P : Bagaimanakah sekolah melakukan EDS tersebut
- R : *Proses EDS merupakan siklus, yang dimulai dengan pembentukan Tim Pengembang Sekolah (TPS), pelatihan penggunaan instrumen, pelaksanaan EDS di sekolah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RKAS. Sekolah melakukan proses EDS setiap setahun sekali. EDS dilaksanakan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas*

- P : Apakah evaluasi diri ini penting?
- R : *Ya*
- P : Kenapa demikian
- R : *Ya tentunya sangat penting sekali, karena dengan EDS sekolah dapat mengidentifikasi kelebihan serta kekurangannya dan merencanakan pengembangan ke depan, memiliki data dasar yang akurat sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan di masa mendatang dan dengan EDS sekolah dapat memberikan laporan formal kepada pemangku kepentingan demi meningkatkan akuntabilitas sekolah*
- P : Apa yang menjadi dasar dilakukannya evaluasi diri di sekolah ini?
- R : *Dasarnya ya peraturan perundangan yang berlaku dan relevan dengan implementasi delapan Standar Nasional Pendidikan*
- P : Apakah dilakukan analisa kondisi sekola dalam melakukan evaluasi diri ?
- R : *Ya, pasti itu dilakukan*
- P : Apakah evaluasi diri dilakukan sendiri?
- R : *Iya, dilakukan sekolah dengan membentuk Tim Pengembang Sekolah.*
- P : Apakah evaluasi diri ini diketahui guru dan komite sekolah?
- R : *Ya, mereka mengetahui*
- P : Bagaimakah teknik dan strategi evaluasi diri tersebut?
- R : *EDS itu juga dilakukan untuk peningkatan mutu guru, tepatnya pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Komponen dalam EDS berkaitan dengan mutu guru ini meliputi pemenuhan jumlah pendidik yang memadai, kualifikasi pendidik yang memadai, dan kompetensi pendidik yang sudah memadai*
- P : Apakah hal ini sudah sesuai?
- R : *Ya, menurut kami sudah sesuai.*
- P : Bagaimana sosialisai terhadap evaluasi diri sekolah ini ?
- R : *Kita melakukan sosialisasi tersebut.*

Catatan No. : 02
Fokus : Pelaksanaan Evaluasi Diri
Responden : Kepala SMA Negeri 2 Seluma , Bapak Syahjuddin, S.Pd,
M.Pd
Pelaksanaan : Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimanakah teknis pelaksanaan evaluasi diri?
R : *Jadi sebelum proses EDS ini dimulai, dibutuhkan pelatihan EDS secara berkelanjutan. Pelatihan itu ditujukan untuk mempersiapkan sekolah melaksanakan evaluasi secara transparan, untuk menjamin validitas dan mempergunakan informasi yang dikumpulkan untuk memberikan masukan terhadap perencanaan pengembangan sekolah.*

Lalu pak?

P : *Setelah pelaksanaan pelatihan, kepala sekolah dengan dukungan pengawas*
R : *sekolah melaksanakan EDS bersama dengan perwakilan guru, komite sekolah, orang tua, dan perwakilan lain dari kelompok masyarakat yang memang dipandang layak untuk diikutsertakan. Tim ini akan mempergunakan instrumen yang disediakan untuk menetapkan profil kinerja sekolah berdasarkan indikator pencapaian. Informasi yang didapatkan kemudian dianalisa dan dipergunakan untuk mengidentifikasi kelebihan dan bidang perbaikan yang dibutuhkan, serta merencanakan program tahunan sekolah.*

Apakah pelaksanaan ini sesuai dengan ketentuan evaluasi diri?

P : *Ya, sudah sesuai.*

R :

Apakah ini sudah sejalan dengan visi dan misi sekolah?

P : *Benar, sudah sejalan dengan visi dan misi sekolah.*

R :

Siapa saja pihak yang ikut terlibat dalam pelaksanaan evaluasi diri tersebut?

P : *Ada Tim Pengembang Sekolah*

R :

Bagaimana teknik dan strategi pelaksanaannya?

P : *Yaitu, sudah dicweritakan tadi itulah teknis dan strateginya.*

R :

Apakah teknik dan strategi dapat diterapkan?

P : *Ya, dapat*

R :

Apakah pelaksanaan evaluasi diri relevan dengan kebutuhan sekolah?

P : *Benar*

R :

Apakah tujuan sekolah untuk melaksan evaluasi diri ini?

P : *Tujuannya supaya sekolahselalu dapat menilai keadaannya atu kemampuannya*

R : *secara transparan dengan menggunakan data yang valid.*

Catatan No. : 03

Fokus : Hasil Evaluasi Diri

Responden : Kepala SMA Negeri 2 Seluma , Bapak Syahjuddin, S.Pd, M.Pd

Pelaksanaan : Senin, 15 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimanakah hasil evaluasi diri yang dilakukan?

R : *Dengan EDS akan diperoleh informasi mengenai pengelolaan sekolah yang telah memenuhi SNP untuk digunakan sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS*

P : Bagaimana mengetahui kinerja sekolah sesungguhnya?

R : *Dengan EDS akan diperoleh informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh sekolah dan pengawas sekolah*

P : Bagaimana memperbaiki kinerja sekolah?

R : *Sekolah menggunakan informasi yang dikumpulkan dalam EDS untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS*

P : Hal prinsip apa saja yang diperhatikan dalam hasil Evaluasi diri yang dilakukan?

R : *Pelaksananya, karena pelaksanaannya perlu dilakukan tim, transparan sehingga informasi dan data yang didapatkan benar-benar valid.*

P : Apakah yang menjadi tujuan dari adanya hasil Evaluasi diri yang dilakukan?

R : *Ya, untuk mendapatkan informasi dan data sekolah *

P : Bagaimana respon guru dan komite sekolah dengan adanya hasil evaluasi diri tersebut ?

R : *Ya, selama ini guru dan komite meresponnya dengan positif, karena ini untuk peningkatan mutu sekolah.*

Catatan No. : 04

Fokus : Perumusan Visi dan Misi Sekolah Menengah Atas Negeri 2

Responden : Kepala SMA Negeri 2 Seluma , Bapak Syahjuddin, S.Pd, M.Pd

Pelaksanaan : Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimanakah rumusan visi dan misi di sekolah ini?

R : *Visi sekolah ini adalah Menjadi Sekolah Unggulan dalam Mengeplorasi Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni yang Berwawasan Lingkungan dengan Berlandaskan Kepada Keimanan dan Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, sedngkan misiya ada lima dapat dilihat didokumen profil sekolah.*

P : Apakah perumusan visi dan misi ini dengan melibatkan seluruh warga sekolah?

R : *Ya, saya selalu melibatkan semua guru, komite ataupun masyarakat dalam kebijakan sekolah, termasuk dalam perumusan visi dan misi sekolah. Hal ini penting menurut saya karena operasional sekolah inikan sangat tergantung dari kerjasama kepala sekolah, guru, komite dan masyarakat, jadi mereka harus dilibatkan dalam hal ini*

P : Apa yang menjadi dasar perumusan visi dan misi di sekolah ini?

R : *Yaa, itu tadi menurut saya sekolah ini perlu dijalankan secara bersama, kalau bersama yang merumuskannya tentu untuk mencapainya juga dilakukan secara bersama. Jadi intinya adalah kebersamaan dan keterbukaan dalam menjalankan sekolah ini, dan semuanya akan lebih mudah untuk dicapai tentunya*

P : Bagaimanakah teknik dan strategi merumuskannya?

R : *Kita merumuskannya secara bersama dengan semua guru, komite ataupun masyarakat.*

P : Apakah teknik dan strategi sudah sesuai?

R : *Menurut saya sudah sesuai*

P : Apakah dilakukan analisa kondisi sekola dalam perumusan visi dan misi ini?

R : *Ya, kita melakukannya.*

P : Apakah rumusan visi ini dirumuskan sendiri?

R : *Benar.*

P : Bagaimana sosialisai terhadap visi dan misi yang telah ditetapkan?

R : *Tentu ..,visi dan misi itu sudah kita sosialisasikan kepada seluruh guru, komite maupun masyarakat. Buktinya itu kan ada di papan informasi sekolah, kami memajangkan seluruh profil sekolah kami dengan lengkap, tinggal dilihat saja*

P : Apakah hal ini menandakan sosialisasi itu telah terlaksana?

R : *Dapat dikatakan demikianlah.*

Catatan No. : 05

Fokus : Perumusan Tujuan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Responden : Ketua Komite SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Abdul Rahman

Pelaksanaan : Sabtu, 21 April 2013, Pukul 10.00 WIB

P : Bagaimanakah rumusan tujuan sekolah ini?

R : *Yaa.... tujuannya adalah 1) Membentuk peserta didik memiliki keimanan dan ketaqwaan , akhlak mulia, serta budi pekerti luhur; 2) Mempersiapkan peserta didik mampu menghadapi era globalisasi; 3) Membekali siswa penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, budaya dan seni untuk bekal menghadapi kehidupan masa depan; 4) Mengembangkan kemampuan peserta didik dalam berpikir logis, kreatif, inovatif, berprakarsa dan mandiri; 5) Membekali siswa memiliki wawasan kewirausahaan dan kemauan bekerja keras untuk pengembangan diri di masa depan; 6) Membekali siswa pengetahuan dalam kegiatan olimpiade baik lokal, nasional maupun internasional; 7) Memiliki kemampuan mengapresiasi seni dan budaya baik lokal, nasional maupun internasional; dan 8) Mengembangkan etos kerja dan profesionalitas penyelenggara pendidikan.*

P : Apakah rumusan ini sudah sejalan dengan visi dan misi sekolah?

R : *ya, tujuan itu sudah selaras dan sejalan dengan visi dan misi sekolah, namun itu hanya menurut analisa saya*

P : Siapa saja pihak yang ikut terlibat dalam merumuskan visi tersebut?

R : *Eee.. ada tim yang dibentuk untuk itu, tim pengembang sekolah.*

P : Bagaiman teknik dan strategi merumuskannya?

R : *Ya, itu dirumuskan bersama.*

P : Apakah rumusan itu mengakomodasi masukan dari guru dan komite sekolah?

R : *Menurut saya sudah*

P : Apakah tujuan itu relevan dengan kebutuhan masyarakat?

R : *Menurut saya sudah relevan*

P : Apakah tujuan sekolah ini memakai tujuan dari sekolah lain?

R : *Tidak itu kita susun bersama*

P : Bagaimana dengan sosialisasinya?

R : *Sudah...itu dilakukan bersamaan dengan sosialisasi visi dan misi*

Catatan No. : 06

Fokus : Perumusan Pogram Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma

Responden : Guru SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Zamalul

Pelaksanaan : Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimanakah dengan perumusan perencanaan/ program sekolah?

R : *Ya, sekolah kami ini sudah melakukan penyusunan perencanaan program sekolah*

P : Bagaimakah teknik dan strategi merumuskannya?

R : *Ya penyusunan program sekolah itu biasanya dilakukan secara bersama antara kami guru, kepala sekolah dan komite sekolah*

P : Apakah teknik dan strategi ini dapat diterapkan?

R : *Selama ini selalu dapat dilakukan*

P : Bagaimana dengan pelibatan warga sekolah dalam perumusan perencanaan/ program sekolah ini?

R : *Ya, semua warga sekolah dilibatkan.*

P : Apakah sekolah selalu melakukan perencanaan program sekolah?

R : *Ya, benar itu dilakukan.*

P : Hal prinsip apa saja yang diperhatikan dalam merumuskan perencanaan/ program sekolah untuk peningkatan mutu guru?

R : *Dalam rangka meningkatkan mutu guru, kepala sekolah dan jajarannya selalu mengundang para guru untuk diskusi bersama merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya dibidang peningkatan kinerja guru sesuai dengan visi dan misi SMA Negeri 2 Seluma, dalam rapat tersebut kepala sekolah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan ide, saran yang membangun yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, misalnya mendorong guru untuk melakukan studi lanjut, mengikuti pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru.*

P : Apakah yang menjadi tujuan perumusan program sekolah untuk mutu guru ini?

R : *Tujuannya supaya mutu gurunya dapat meningkat untuk tercapainya visi dan misi sekolah yang sudah ditetapkan*

P : Bagaimana respon guru dan komite sekolah?

R : *Ya cukup baik selama ini.*

P : Apakah rencana program yang disusun dapat terlaksana sebagaimana mestinya

R : *Ya, dapat tercapai meskipun belum sepenuhnya.*

Catatan No. : 07

Fokus : Keadaan Pelaksanaan Strategi Peningkatan Mutu Guru

**Responden : Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Syahjudin, S.Pd.
M.Pd**

Pelaksanaan : Senin, 22 April 2013, pukul 10.00

P : Apakah sekolah melakukan pelaksanaan strategi peningkatan mutu guru?

R : *Ya kami melakukannya?*

P : Kapankah itu dilakukan?

R : *Untuk waktunya dari awal sampai berakhirnya tahu pelajaran, karena kegiatan peningkatan mutu guru ini adalah kegiatan berkesinambungan.*

P : Apakah kegunaannya ?

R : *Ya, untuk peningkatan mutu guru di sekolah ini?*

P : Bagaimana urgensinya?

R : *Ya penting, sehingga sekolah melaksanakannya secara berkesinambungan*

P : Apakah sekolah yang menetapkan kegiatan peningkatan mutu guru tersebut?

R : *Bersama-sama dengan guru dan komite*

P : Apa saja kegiatan peningkatan mutu guru tersebut?

R : *Program ataupun usaha untuk meningkatkan mutu guru yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala sekolah dan jajaran yang terkait, adalah mengikutkan seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP, Studi lanjut, meningkatkan kesejahteraan guru, penyediaan sarana penunjang seperti internet dan buku bacaan baru penunjang dan kami membentuk forum silaturahmi antar guru.*

P : Apakah kegiatan ini penting dalam pandangan bapak/ibuu guru?

R : *Ya tentunya penting*

P : Apakah hal ini rutin dilakukan?

R : *Ya.*

Catatan No. : 08

Fokus : Studi Lanjut

Responden : Wakil Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Zes Fauzi, S.Pd

Pelaksanaan : Kamis, 18 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Apakah sekolah mengadakan studi lanjut untuk peningkatan mutu guru?

R : *Ya, sekolah mengadakannya.*

P : Apakah kegunaan kegiatan ini?

R : *Kegunanya untuk meningkatkan karir guru dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru*

P : Siapa saja yang dilibatkan dalam kegiatan ini?

R : *Seluruh guru yang ada di sekolah ini.*

P : Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru?

R : *Ya sangat berkaitan. Studi lanjut sangat diperlukan dalam menunjang karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat bagi guru PNS, bermanfaat dalam meningkatkan kualifikasi akademik seorang guru lebih-lebih bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan. Selain itu, studi lanjut juga bermanfaat bagi pengembangan keilmuan seorang guru.*

P : Apakah kegiatan ini diikuti oleh guru?

R : *Itu, selain untuk menunjang karier dan mweningkatkan kualifikai guru, ya juga untuk menambah-nambah ilmu.*

P : Bagaimana dengan tingkat keberhasilannya?.

R : *Saya dan guru-guru yang berhasil meraih gelar magister atas dorongan kepala sekolah dan inisiatif sendiri dan pembiayaan kami tanggung secara pribadi, karena saya sadar bahwa seorang guru untuk dapat naik karir dan kepangkatannya, meningkat kualifikasi akedemiknya, serta meningkatnya kinerjanya harus melakukan studi lanjut, dan hal ini akan menjadi motifasi bagi guru-guru yang lain untuk mengikuti jejak kami*

Catatan No. : 09

Fokus : Penyediaan Fasilitas Penunjang

Responden : Kepala SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Syahjudin, M.Pd

Pelaksanaan : Kamis, 25 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimana dengan penyediaan fasilitas penunjang untuk peningkatan mutu guru?

R : *Ya, kita melakukan penyediaan fasilitas penunjang untuk peningkatan mutu guru*

P : Apakah kegunaan kegiatan ini?

R : *Fasilitas penunjang sangat mutlak dibutuhkan untuk menunjang proses dan kegiatan belajar mengajar (KBM)*

P : Siapa saja yang dilibatkan dalam kegiatan ini?

R : *Semua guru bahkan tenaga pendidikan juga dilibatkan dalam penyediaan Fasilitas penunjang*

P : Apa tujuan kegiatan ini?

Tujuannya untuk proses pembelajaran yang lebih baik Sekolah Menengah Atas

R : *Negeri 2 Seluma ini.*

P : Bagaiman bentuk kegiatannya?

R : *Penyediaan fasilitas penunjang seperti sambungan internet dan pengadaan buku-buku penunjang merupakan salah satu perhatian saya selaku kepala sekolah, di SMA ini sudah ada sambungan internet untuk diakses, dan pihak sekolah selalu memperbaharui buku-buku dengan membeli buku-buku baru, dan saya selalu menganjurkan kepada guru agar selalu mengakses informasi-informasi baru dan membeli buku-buku baru yang relevan dengan mata pelajaran masing-masing dan pihak sekolah yang membiayainya
Apa kaitannya dengan peningkatan mutu guru?*

P : Bagaiman dengan respon guru-guru?

R : *Ya guru meresponnya dengan cukup baik, terbukti dengan dimanfaatkannya fasilitas penunjang tersebut untuk peningkatan mutu guru*

P : Bagaimana dengan kendalanya?

R : *Kendalanya dalam hal anggaran untuk penyediaanya, kita harus bisa memperhitungkan dengan teliti anggarannya supaya tidak mengganggu komponen lainnya.*

Catatan No. : 10

Fokus : Kendala Dalam Melaksanakan Strategi Peningkatan Mutu Guru

Responden : Kepala SMA Negeri 2 Seluma, Bapak Syahjudin, M.Pd

Pelaksanaan : Kamis, 25 April 2013, Pukul 12.00 WIB

P : Bagaimanakah dengan kendala kendala yang ditemui dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru?

R : *Kendala peningkatan mutu guru itu di sekolah ini adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan*

P : Lalu bagaimana ?

R : *kami kan butuh tim yang kuat untuk meningkatkan mutu. Kalau terjadi kelemahan tim ya itu berat, meskipun di lembaga diserang oleh virus tersebut. Tapi yang jelas akan kami sikapi dengan berbagai upaya. Dan alhamdulillah tidak semuanya elemen di lembaga yang terjangkau oleh sifat ini*

P : Apakah hal ini mempengaruhi terhadap pelaksanaan strategi peningkatan mutu guru?

R : *Ya mempengaruhi, akan tetapi kita terus berupaya mengatasinya*

P : Bagaimana mengatasinya?

R : *Untuk mengatasi kendala peningkatan mutu guru tersebut yang dilakukan adalah secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan dalam mengatasi kurangnya tenaga pengajar mata pelajaran tetap, maka sekolah mengajukan permohonan tenaga guru melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma*

P : Bagaimana sekolah melakukan kampanye mutu guru tersebut?

R : *Ya kita akan terus menerus menggalakkan komitmen gerakan budaya mutu pendidikan di lembaga. Ini merupakan tantangan bagi sekolah secara umum, dan kami sebagai seorang pemimpin secara khusus. Karena kami yakin apabila kesadaran ini sudah dimiliki dan tertanam sejak dini pada setiap individu guru, maka secara bertahap pula mutu pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma akan tercipta dengan sendirinya*

P : Bagaimana dengan solusi lainnya untuk mengatasi kendala tersebut?

R : *Sekolah juga mengangkat guru tidak tetap tap yang berkeLAYakan untuk mengatasi kebutuhan yang sangat mendesak. Seperti tahun ajaran 2012/2013 ini kita mengangkat 4 orang guru dari berbagai jurusan*

PROFIL SEKOLAH SMA NEGERI 2 SELUMA TAHUN PELAJARAN 2012/2013

PROFIL SEKOLAH SMA NEGERI 2 SELUMA

1. Nama sekolah : SMA NEGERI 2 SELUMA
 - Alamat : Jalan Raya SP 3 Pagar Gasing
 - Kecamatan : Talo
 - Kabupaten : Seluma
 - Propinsi : Bengkulu
2. Kepala Sekolah
 - a. Nama Lengkap : SYAHJUDIN,S.Pd.MPd.
 - b. NIP : 19711203-1999702-1-002
 - c. Pangat/Golongan/Ruang : IV/a
 - d. Pendidikan Terakhir : S 2
 - e. Jurusan : Mate matika.
 - f. Pelatihan yang pernah diikuti :

No	Tahun	Nama Pelatihan	Lamanya
1	1999	Pelatihan Guru Sekolah Kelas Jauh	21 hari
2	2002	Pelatihan Guru Mate matika SMP dan SMA	8 hari
3	2006	EL-PGRI-Consortium Training	3 hari
4	2006	Workshop Pemantapan Sekolah Pelaksana Pembelajaran CTL	10 hari
5	2007	Diklat Pendalaman Materi Pelajaran Mate matika SMP-SMA	5 hari
6	2007	Pelatihan dan Pendidikan Calon Kepala Sekolah	9 hari
7	2009	Pelatihan Optimalisasi Penggunaan Software Pesona Mate matika	5 hari
8	2010	Pendidikan dan Peningatan Kopetensi PTK dalam Penilaian Pendidian	5 hari

3. PRESTASI YANG DICAPAI SISWA (AKADEMIK DAN NON AKADEMIK) DALAM TAHUN PELAJARAN 2011-2012

1. Juara 1 Dendang Tingkat Kecamatan
2. Juara Harapan 1 Tari Adat Tingkat Kecamatan
3. Juara 1 Lomba Jelajah Seni Budaya Tingkat Nasional
4. Juara Harapan 1 Lomba Jelajah Seni Budaya Tingkat Nasional
5. Juara 1 Sepak Takraw Kecamatan
6. Juara II Baca Berita Tk. Provinsi
7. Juara 1 Pembuatan Mading Tk. Provinsi
8. Juara 1 Lomba Lintask. Provinsi

9. Juar 1 Faporit Lomba Rakit Tk. Provinsi
10. Juara 1 Lintas Alam Tk. Kabupaten
11. Juara 1 Volly Ball Putri Tk. Kabupaten
12. Juara 1 LCT Bahasa Inggris Tk. Kabupaten
13. Juara II Gerak Jalan Indah Tk. Kecamatan
14. Juara III Lommba Pidato Alam Tk. Kabupaten
15. Juara II Lomba Lagu Alam Tk. Kabupaten
16. Juara 1 Tenis Meja Tk. Kecamatan

4. KONDISI SISWA TAHUN PELAJARAN 2010/2011.

No	Kelas □ Jurusan	Jumlah			Ket
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
1	X/Umum	69	71	140	
2	XI IPA	12	20	32	
	XI IPS	54	52	106	
3	XI IPA	54	21	34	
	XI IPS	13	41	87	
	Jumlah	134	205	396	

5. KONDISI TAMATAN 3 (TIGA) TAHUN TERAKHIR

Tamatan 3 (tiga) Tahun Terakhir Cenderung Meningkatkan, lihat pada table :

Tahun Pelajaran	Tamatan		Rata-Rata NUAN		Lanjutkan Ke PTN	
	Jumlah	Target	Hasil	Target	Jumlah	Target
2007/2008	98 %	100 %	68,9,0	70,0	10	10□
2008/2009	98 %	100 %	72,0	70,0	10	10□
2009/2010	100 %	100 %	82,00	80,25	40	40□
2010/2011	100 %	100 %	82,00	80,25	40	40☺

6. KONDISI GURU PADA TAHUN PELAJARAN 2010/2011.

KUALIFIKASI PENDIDIKAN	GURU TETAP (GT)	GURU TIDAK TETAP (GTT)	JUMLAH
S 2/S 3	6	-	6 ORANG
S 1/A 4	13 ORANG	9 ORANG	22 ORANG
D III/A 3	-	-	-
D II/A 2	-	-	-
JUMLAH	19 ORANG	9 ORANG	28 ORANG

7. KONDISI STAF TATA USAHA PADA TAHUN PELAJARAN 2010/2011.

KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PEGAWAI TETAP (PT)	PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT)	JUMLAH
S 1 / A 4	-	-	-
D III / A 3	1	1	2
D II / A 2	-	-	-
DI / A 1	-	-	-
SLTA	3	5	8
JUMLAH	4	6	10

8. SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH

RUANG	JUMLAH	LUAS	BUKU PERPUSTAKAAN	JUMLAH
Ruang Teori / Kelas	9		Jumlah Judul	175
Ruang Kepala Sekolah	1			
Ruang Tata Usaha	1			
Ruang Guru	1			
WC / KM	2			
Laboratorium	1			
Perpustakaan	1		Jumlah Eksemper	1.100
Lab.Komputer	1			
Ruang Wakil Kepala / BK	1			
Ruang KPN	0			
Rumah Penjaga	1			
Gudang	1			
Ruang UKS	0			
Mushollah	1			

9. KONDISI ORANG TUA SISWA

A. Berdasarkan Jenis Pekerjaan.

JENIS PEKERJAAN	JUMLAH (□)
Pegawai Negeri Sipil	49
Anggota TNI / Polri	7
Pegawai Swasta	10
Petani	249
Pedagang	20
Wiraswasta	48
Nelay an	1
Lain-Lain	1

B. Berdasarkan Penghasilan

Tingkat Penghasilan Perbulan	Jumlah (□)
Kurang dari 200.000,-	-
Rp. 201.000,- - Rp. 600.000,-	40
Rp. 601.000,- - Rp. 800.000,-	40
Rp. 801.000,- - Rp. 1000.000,-	10
Diatas Rp. 1.000.000,-	10

C. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (□)
SD Sederajat / Lebih Rendah	35
SLTP Sederajat	30
SLTA Sederajat	20
Perguruan Tinggi	19,5
Pasca Sarjana	0,5

10. ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA SEKOLAH 3 TAHUN TERKHIR

Tahun Pelajaran	Dari Pemerintah	Dari Wali Siswa (Rp)	Jumlah (Rp)
2009/2010	100.000.000,- (SSN)	151.200,000,-	251.200,000,-
2010/2011	50.000.000,- (SSN)	90.450,000,-	140.450,000,-
2011/2012	50.000.000,- (SSN)	90.450,000,-	140.450,000,-

11. POTENSI LINGKUNGAN SEKOLAH YANG DIHARAPKAN Mendukung PROGRAM SEKOLAH

- a. Tersedianya Tenaga Kependidikan yang Profesionala
- b. Dukung Komite Sekolah, orang Tua Siswa dan Masyarakat
- c. Kerjasama Antara Komponen Sekolah
- d. Tingkat Keamanan Sekolah Yang Memadai

SP.3, Pagar Gasing, September 2012
Kepala Sekolah

Syahjudin, S.Pd.MPd.

NIP : 19711203-1999702-1-002

**PROGRAM KERJA SEKOLAH SMA NEGERI 2 SELUMA
TAHUN 2011 / 2012**

NAMA SEKOLAH : SMA NEGERI 2 SELUMA
STATUS SEKOLAH : NEGERI
ALAMAT SEKOLAH : SP 3.Pagar Gasing
PROVINSI : BENGKULU
KABUPATEN : SELUMA
KECAMATAN : TALO
DESA : SP 3.Pagar Gasing
NO TELPON : -
KODEE POS : 38574
NO REKENING : 303
NAMA BANK : BPD
UNIT : SELUMA
ALAMAT : DESA SERAMBI GUNUNG
KECAMATAN TALO KABUPATEN SELUMA

NAMA PEMEGANG REKENING

- | | | |
|--------------------------------|---------|------------------|
| 1. SYAHJUDIN,S.Pd.MPd | Jabatan | : Kepala Sekolah |
| 2. YETTI SUSMAWATI,
Sekolah | Jabatan | : Bendahara |

V I S I

“MENJADI SEKOLAH UNGGULAN DALAM MENGEKPLORASI ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI DAN SENI YANG BERWAWASAN LINGKUNGAN DENGAN BERLANDASKAN KEPADA KEIMANAN DAN KETAQWAAN KEPADA TUHAN YANG MAHA ESA”

M I S I

1. Menciptakan suasana sekolah yang kondusif guna pelaksanaan praktek belajar mengajar yang bermutu dan berkualitas.
2. Mengembangkan seluruh potensi siswa secara optimal baik dalam bidang akademis maupun non-akademis.
3. Mengintegrasikan nilai-nilai multi kultural, religius, akhlak mulia dan cinta lingkungan dalam setiap aktifitas belajar mengajar di sekolah.
4. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia dan sarana prasarana yang ada di sekolah dan mensinergikan seluruh potensi yang ada guna mewujudkan visi sekolah secara optimal.
5. Menjalinkan hubungan yang harmonis antara sekolah dengan wali peserta didik, masyarakat, instansi dan lembaga terkait dalam rangka pencapaian visi sekolah yang optimal.

TUJUAN SEKOLAH

1. Membentuk peserta didik memiliki keimanan dan ketaqwaan , akhlak mulia, serta budi pekerti luhur.
2. Mempersiapkan peserta didik mampu menghadapi era globalisasi.
3. Membekali siswa penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, budaya dan seni untuk bekal menghadapi kehidupan masa depan.
4. Mengembangkan kemampuan peserta didik dalam berpikir logis, kreatif, inovatif, berprakarsa dan mandiri.
5. Membekali siswa memiliki wawasan kewirausahaan dan kemauan bekerja keras untuk pengembangan diri di masa depan.
6. Membekali siswa pengetahuan dalam kegiatan olimpiade baik lokal, nasional maupun internasional.
7. Memiliki kemampuan mengapresiasi seni dan budaya baik lokal, nasional maupun internasional.
8. Mengembangkan etos kerja dan profesionalitas penyelenggara pendidikan.

3. PROGRAM KERJA SEKOLAH

Sasaran : Peningkatan Kualitas TIK, Efektifitas, Efisiensi.

Program Kerja : Tahun Pelajaran 2012-2013.

Program Kerja 1 : Kurikulum.

Penanggung jawab : Zes Fauzi,S.Ag.

Rincian Program : a. Penyusunan Kalender Pendidikan.
b. Pembagian Tugas.
c. Penyusunan revisi program pembelajaran.
d. Evaluasi hasil belajar.
e. Tambahan belajar / Try out UN.

Universitas lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> f. Pengusulan siswa berprestasi untuk PPA UNIB dan g. Melaksanakan pembelajaran muatan local pertanian. h. Pembinaan Siswa berprestasi. i. Melaksanakan KTSP pada seluruh kelas TP 2009/2010. j. Menyeleksi dan mengusulkan guru prestasi ke Tingkat kabupaten/Provinsi. k. Mengembangkan bahan ajar untuk setiap mata pelajaran. l. Optimalisasi fungsi perpustakaan. m. Melaksanakan UN Tahun 2011
Program Kerja 2.	: Kesiswaan.
Penanggung Jawab	: Wakil urusan Kesiswaan.
	1. Zamalul,S.Pd.
Rincian Program	: <ul style="list-style-type: none"> a. Daftar Ulang II, III. b. Penerimaan Siswa Baru. c. Masa orientasi (MOS) d. Pembagian Kelas. e. Pembentukan MPK. f. Penyusunan tata tertib siswa. g. Penyusunan Program OSIS. h. Penetapan jenis kegiatan ekstrakurikuler. i. Pengisian Rapot dan buku induk. j. Razia Siswa. k. Kegiatan MP/BK l. Perpisahan dan pegelaran Seni. m. Pembentukan Kelompok-kelompok belajar.
Program kerja 3.	: Sarana dan Prasarana.
Penanggung Jawab	: Wakil Kepala Sekolah Urusan Sarana Prasarana.
	: Darma yanti, S.Pd.
Rincian Program	: <ul style="list-style-type: none"> a. Inventasi dan Pelaporan. b. Pembuatan/Pembelian format Administrasi
Pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> c. Pembelian buku Perpustakaan. d. Pembuuatan BP/BK. e. Pembuatan Laboratorium. f. Perbaiki dan Pembangunan ruang guru. g. Pembuatan Rumah jaga. h. Pemasangan Paving block di pelataran sekolah. i. Penyelesaian Lapangan Basket.

j. Penyediaan Sarana Penunjang lainnya.

Program Kerja 4
Penggung Jawab

: Hubungan Masyarakat.
: Wakil Kepala Urusan Humas.
: Gustari, S.pd.

Rincian Program
Masyarakat.

: a. Penyampaian Informasi Sekolah Kepada
b. Rapat Pengurus Komite Sekolah.
c. Rapat Pleno Komite Sekolah.
d. Bakti Sosial.

Program Kerja 5
Penanggung Jawab

: Keuangan.
: Bendahara Sekolah.
: Yetti Susmawati.

Rincian Program

: a. Penyusunan RAPBS.
b. Pemeriksaan Kas / Triwulan.
c. Pelapor / Bulan.

Talo, September 2011
Kepala Sekolah

Syahjudin,S.Pd.M.Pd.
NIP 19711203.1999702.1.002

Lampiran 7



Gambar 1: Gerbang Sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma



Gambar 2: Ruang Kantor Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma



Gambar 3: Wawancara Peneliti dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Syahjudin, S.Pd, M.Pd



Gambar 4: Wawancara Peneliti dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Syahjudin, S.Pd, M.Pd



Gambar 5: Wawancara Peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Zez Fauzi, S.Pd.I



Gambar 6: Wawancara Peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Zez Fauzi, S.Pd.I



Gambar 7: Wawancara Peneliti dengan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Drs. Zamalul



Gambar 8: Wawancara Peneliti dengan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Drs. Zamalul



Gambar 9: Wawancara Peneliti dengan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Ibu Eva Susanti, S.PD



Gambar 10: Wawancara Peneliti dengan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Ibu Kusnita, S.PD



Gambar 11: Wawancara Peneliti dengan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Ibu Tita Sosiati, S.PD



Gambar 12: Wawancara Peneliti dengan Pengawas Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Bapak Mirata, S.PD



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jalan W.R. Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371 A
Telepon : (0736) 21186, Faksimile : (0736) 21186
Laman : www.fkip.unib.ac.id e-mail: dekanat@fkip.unib.ac.id

KEPUTUSAN
DEKAN FKIP UNIVERSITAS BENGKULU
NOMOR : 6064/UN30.3/HK/2012

Tentang

PENGGANTIAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA ANGGATAN XI (SEMESTER GENAP TA 2011/2012)
TAHUN AKADEMIK 2012/2013
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASIMANAJEMEN PENDIDIKAN FKIP UNIVERSITAS BENGKULU

DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVESITAS BENGKULU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran penulisan tesis mahasiswa angkatan XI (Semester Genap TA 2011/2012) Tahun Akademik 2012/2013 Prodi Magister AdministrasiManajemen Pendidikan (MAMP) FKIP Unib dipandang perlu mengangkat dosen pembimbing tesis.
2. Bahwa nama-nama dosen yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.
3. Bahwa untuk keperluan sebagaimana tersebut pada butir 1 dan 2 di atas perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia
a. Nomor 17 Tahun 1982 Jo Nomor 10 Tahun 1991, tentang Pendirian Universitas Bengkulu;
b. Nomor 78/M tahun 2009, tentang Pengangkatan Rektor Universitas Bengkulu;
4. Surat Keputusan Mendiknas :
a. Nomor 0169/O/1995, tentang Organisasi Tata Kerja Unib
b. Nomor 111/O/2004, tentang Statuta Universitas Bengkulu;
5. Surat Keputusan Rektor Universitas Bengkulu
a. No. 2221/H30HK/2010, tentang Kalender Akademik
b. No. 4558/UN30KP/2012, tentang Pengangkatan Dekan FKIP Universitas Bengkulu

MEMUTUSKAN

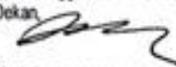
Menetapkan:

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing tesis mahasiswa angkatan XI (Semester Genap TA 2011/2012) tahun akademik 2012/2013 Prodi MAMP FKIP Unib sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini.

Nama Dosen	Tugas	Nama Mahasiswa yang Dibimbing	Judul Tesis
Prof. Dr. Bambang Sahono	Pembimbing 1	Sri Wahyuni	Program Kerja Guru
Dr. Aliman, M.Pd.	Pembimbing 2	NIM. A2K011268	

- Kedua : Pembimbing bertugas membantu mahasiswa dalam penulisan tesis dan bertanggung jawab kepada Dekan.
Ketiga : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya keputusan ini dibebankan kepada anggaran yang tersedia untuk itu.
Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Bengkulu
Pada Tanggal, 29 November 2012
Dekan


Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko
NIP. 19611207.198601.1.001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN
Jl. Raya Kandang Limun Telp/Fax (0736) 341022 Bengkulu 38371A

No. : 233 /UN30.3.1/PP/2013
Lamp. : Proposal 1 eks
Hal : Izin Penelitian

☞ April 2013

Yth. Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Seluma
di
Seluma

Dengan hormat, dimohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa :

Nama : Sri Wahyuni
NIM : A2K011268
Program Studi : Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan FKIP Unib
Judul Tesis : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru
(Studi Deskriptif Kualitatif pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma)

untuk mengadakan penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua
Dr. Aliman, M.Pd.
NIP. 195510231983031001



**PEMERINTAH KABUPATEN SELUMA
DINAS PENDIDIKAN**

Jln. Soekarno-Hatta No. 03 TELP. (0736) 9150009 Kode Pos 38576

SURAT IZIN KEPALA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SELUMA

NO: 820/ 251 /DISPENDIK/IV/2013

**TENTANG
IZIN PENELITIAN**

DASAR : Surat Ketua Pasca Sarjana Administrasi/ Manajemen Pendidikan
Universitas Bengkulu Nomor : 233/UN30.3.1/PP/2013

MENGIZINKAN

KEPADA NAMA : SRI WAHYUNI
NIM : A2K011268
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi/ Manajemen Pendidikan FKIP UNIB
WAKTU : 10 April 2013 s/d 10 Mei 2013
TEMPAT : Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma
UNTUK : Mengadakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Tesis dengan Judul
"Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Study
Deskriptif Kualitatif pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma).

Setelah selesai melaksanakan Penelitian , agar menyampaikan hasil
penelitian ke Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma.

Ditetapkan di TAIS
Pada Tanggal 08 April 2013

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SELUMA
ABID DIKMEN



Tembusan :

1. YTH. Bupati Kabupaten Seluma
2. YTH. Ketua Program Pasca Sarjan UNIB
3. YTH. Kepala SMAN 2 Seluma



PEMERINTAH KABUPATEN SELUMA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMA NEGERI 2 SELUMA
Desa Sp. 3 Pagar Gasing Kecamatan Talo Kabupaten Seluma 38574



SURAT KETERANGAN

Nomor : *308*/ 1.26.5.3/SMA.2/LL/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala SMK Negeri 2 Seluma, menerangkan bahwa :

N a m a : SRI WAHYUNI

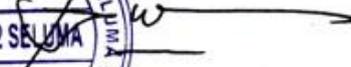
NIM : A2K011268

Program Studi : Megister Administrasi / Manajemen Pendidikan FKIP UNIB

Judul Tesis : Stategi kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Study Deskriptif Kualitatif pada Sekolah menengah Atas Negeri 2 Seluma)

Telah melaksanakan peneltian di SMA Negeri 2 Seluma dalam rangka penyusunan tesis dengan judul seperti di atas, yang dilaksanakan dari tanggal 10 April s.d 10 Mei 2013 dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan dan berjalan lancar.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

10 Mei 2013
Kepala Sekolah

SYAHUDIN, S.Pd. M.Pd.
NIP. 19711203 199702 1002

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP



Sri Wahyuni, dilahirkan di Serambi Gunung pada tanggal 03 maret 1973, anak ketiga dari tujuh bersaudara, terlahir dari ayahanda Aminudin dan Ibu Ulfawati. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) ditamatkan tahun 1985 pada SD Negeri Serambi Gunung

Kecamatan Talo Kabupaten Bengkulu Selatan. Pendidikan SMP ditamatkan pada tahun 1988 di SMPN Kampai, , pendidikan berikutnya yaitu SMAN Durian Bubur tamat tahun 1991.

Pada tahun 1991 berkuliah di DIII FKIP Universitas Bengkulu, Jurusan pendidikan Fisika tamat tahun 1994, dan mengambil S1 dari FKIP Universitas Bengkulu, tahun 1998. Pada tahun 2012 mengikuti perkuliahan di Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu.

Diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 1999, pada tahun 2002 sampai 2011 menjadi guru di SMAN 1 Talo, dan pada Maret 2011 diangkat menjadi kepala sekolah SMAN 8 Seluma. Sejak Juli 2012 menjabat sebagai kepala sekolah SMKN 2 Seluma. Pada tanggal 20 Juni 1998 menikah dengan suami tercinta Budiarjo, dikaruniai buah hati Bayu Abdullah (14 tahun) dan Yuda Ardiansyah (8 tahun).