

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMAN 1 NARMADA

Hulmiati¹, M. Ary Irawan^{2*}, Haromain³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Universitas Pendidikan Mandalika Undikma Mataram^{1,2,3}

*Corresponding Author Email: m.ary_irawan@ikipmataram.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada Tahun Pelajaran 2019/2020 yang beralamat di Desa Nyurlembang, Kecamatan Narmada, Kabupaten Lombok Barat, Provinsi NTB. Teknik pengumpulan data ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada yaitu, kepala sekolah menyusun perencanaan dengan baik, kepala sekolah menjadi tauladan, menjalin komunikasi yang baik, memantau pekerjaan setiap hari, meninjau struktur organisasi, mendorong pengembangan pribadi, dan mengevaluasi guru dan tenaga kependidikan. Faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan faktor pendukung seperti, sarana dan parasaran yang mendukung, finansial yang cukup, disiplin guru dan tenaga kependidikan yang sudah baik. Faktor penghambat dalam pemberdayaan yaitu ada di guru dan tenaga kependidikan sendiri, motivasi diri dalam hal pengetahuan teknologi. Model yang diterapkan, mendelegasikan dan melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah, membangun kepercayaan, mendelegasikan tugas penting, dan menghargai kemampuan, dan memberikan tugas yang jelas kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Strategi, Pemberdayaan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the principal's strategy in empowering teachers and education personnel in SMAN 1 Narmada in the academic year 2019/2020 which is located in Nyurlembang village, Narmada district, west Lombok regency, Province NTB. This data collection technique is in the form of interview observation and documentation. The results of this study indicate that the principal's strategy in empowering teachers and education personnel in SMAN 1 Narmada can be seen from the improved performance of teachers and education staff. The improved performance of the teachers and education staff referred to is the ability possessed in making decisions, collaborating and, teacher discipline and education personnel.

Keyword: Strategy, Empowerment

PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang tersedia di sekolah, merupakan input yang sangat besar pengaruhnya dalam proses belajar serta prestasi akademik siswa. Pemberdayaan pendidik (guru) dan tenaga kependidikan adalah upaya memberikan kesempatan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menggunakan dan mengembangkan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Agustina, Chairil & Wahyudi 2016: 6).

Dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menjadi manusia yang berkualitas diperlukan beberapa dasar yang kuat, antara lain adanya komitmen pada perubahan, pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada, mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan dan mempunyai rencana yang jelas. Dengan begitu, institut pendidikan dapat menghadirkan kepuasan pelanggan terutama kepuasan peserta didik dan orang tua sebagai pengguna jasa pendidikan, dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana kebijakan pendidikan, sekaligus sebagai upaya dalam memberdayakan SDM secara optimal (Hasnani, 2019: 21).

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran sebagai sarana mewariskan nilai-nilai dan norma-norma masih memegang peranan yang sangat penting. Peranan guru dalam pembelajaran tidak bisa digantikan oleh hasil teknologi modern seperti komputer dan

lainnya (Shabir, 2015: 224) Keberadaan pegawai tata usaha juga sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, sebagaimana telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang “Standar Staf Administrasi Sekolah” penentuan standar ini wajib dipenuhi oleh pegawai tata usaha agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi di lapangan kadang-kadang kepala sekolah masih kurang menyadari akan pentingnya pegawai tata usaha bahkan tingkat pendidikan pegawai tata usaha di sekolah pada umumnya relatif rendah diantaranya ada yang berpendidikan SMA, SMP, bahkan ada yang tamatan SD (Wati, 2017: 17).

Ditingkat nasional, pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan penrekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional (Septiana, 2017: 4).

KAJIAN PUSTAKA

Strategi

Menurut Gaffar dalam Mudrikah (2017: 11) strategi memiliki pengertian sebagai rencana yang mengandung makna komprehensif dan intergratif yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan membuat guru memenangkan kompetisi. Strategi merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari, tidak hanya untuk survival dan memenangkan pesaing tetapi juga untuk tumbuh dan berkembang.

Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari staf atau pihak yang dibina. Pemberdayaan lebih dari sekedar pendelegasian tugas dan kewenangan tetapi juga pelimpahan proses pengembangan keputusan dan tanggung jawab secara penuh. Manfaat pemberdayaan selain dapat meningkatkan kinerja juga mendatangkan manfaat bagi individu-individu dan organisasi. Manfaatnya bagi individu adalah dapat meningkatkan kecakapan-kecakapan penting pada saat menjalankan tugasnya, dan memberi rasa berprestasi yang lebih besar kepada staff sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan manfaat bagi organisasi adalah meningkatkan efektivitas organisasi (Mulyasa, 2012: 40).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menurut Satori & Komariah (2017: 22) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang atau jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat di desain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial tindakan.

Aktivitas analisis Miles and Huberman dalam Satori & Komariah (2017: 219) terdiri atas : data *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification* yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya mencapai jenuh.

1. Reduksi Data (*reduction*)

Reduksi data adalah laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal penting. Data hasil mengikhtiarkan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema, dan katagori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.

2. Penyajian Data (*data display*)

Teknik penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti tabel, grafik dan sejenisnya. Lebih dari itu, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, diagram dan sejenisnya.

3. Pengambilan Kesimpulan (*conclusion drawing/ verification*)

Menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredible.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada sebagai berikut :

a. Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian di SMAN 1 Narmada menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru adalah melakukan perencanaan yang baik, kepala sekolah melakukan rapat awal tahun, rapat kerja dengan mengikutkan guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan rapat tersebut dibahas tugas-tugas masing-masing dari pegawai, guru dalam membuat program semester membuat RRP, mengadakan rapat MGMP dengan para guru, dengan bersama-sama membahas pada saat rapat kerja berlangsung dan rencana tersebut dapat diterapkan pada saat tahun ajaran baru.

Proses perencanaan SDM secara garis besar dilakukan dengan urutan, pertama harus dipahami dahulu misi dan struktur organisasi yang bersangkutan. Pelajari tujuan, strategi dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang. Hitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi, Sejalan dengan itu menurut Mulyasa dalam Hattahin (2019: 14) mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.

Kepala sekolah menjadi taulada bagi guru memberikan contoh-contoh kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal, memberikan bantuan dalam pengerjaan tugas yang belum mengerti dalam urusan administrasi, guru yang belum bisa membuat RPP dengan diarahkan menggunakan contoh-contoh dapat memberikan contoh yang baik untuk pegawai. Melakukan tegur sapa ketika ada kesempatan.

Menurut Susilawati (2011: 19) Keteladanan adalah semua gerak gerik tingkah laku baik seseorang yang dijadikan contoh oleh orang lain. Orang lain itu berlaku hamper persis atau berusaha untuk menyeru tingkah laku yang jadi panutannya.

Menjalin komunikasi yang baik dengan cara bertegur sapa setiap hari untuk menjalin komunikasi dengan tujuan terciptanya kekeluargaan dilingkungan sekolah. Dalam memberikan tugas kepala sekolah memberikan tugas disertakan dengan cara pengerjaannya yang dapat memberikan kemudahan dalam pengerjaannya dan melakukan pengecekan rutin.

Menurut Makawimbang dalam Permadani (2012: 321) Fungsi dari adanya kepemimpinan yaitu pemimpin dapat membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan, pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan, pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif, pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk

belajar.dari pengalaman; dan pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada dalam pemberdayaan membuat dan meninjau struktur organisasi untuk memberikan penjelasan bagi pegawai dalam memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan dengan melihat struktur organisasi akan membuat pegawai mengetahui batasan-batasan mereka sehingga dalam mengambil suatu keputusan mereka akan melihat dari jabatan dari masing-masing struktur dan mengerjakan tugas dari masing-masing pegawai dengan fokus.

Menurut Cook dan Maculay dalam Widodo (2015: 207) meninjau struktur organisasi empowerment yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi di dalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan, yang birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada melakukan penguatkan kerja tim, menguatkan kerja tim/kelompok dengan cara selalu menjaga komunikasi yang baik dengan guru, memberikan motivasi berupa pujian-pujian yang dapat memberikan semangat kepada pegawai tersebut. serta reward pada seluruh warga sekolah yang berprestasi. Tapi jika ada yang melanggar komitmen yang telah dibuat bersama tetap akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sejalan dengan itu Hendraman dalam Agustina (2015: 3) mengatakan, “kepala sekolah yang baik diharapkan mampu membentuk proses pembelajaran yang dilakukan guru menjadi baik”. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, seyogianya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif.

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada melakukan Pemberian kesempatan meningkatkan profesi guru dengan memberikan kebebasan dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yang dapat memberikan pegawai wawasan yang lebih luas dalam membantu dalam proses belajar mengajar di dalam kelas,. Memberikan motivasi berupa pujian-pujian, penghargaan memberikan kebebasan dalam meningkatkan profesi.

Sejalan dengan itu menurut Mulyasa dalam Hattahin (2019: 14) Memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan, untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokrasi dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru membentuk tim penilai yang beranggotakan guru yang berpengalaman. dengan melakukan pengecekan setiap hari, mengecek secara langsung keadaan di tata usaha, melakukan pengecekan di setiap kelas dengan cara mensupervisi mereka dengan rutin berkeliling setiap hari, memantau keadaan di sekolah.

Menurut Daryanto dalam Hattahin (2019: 13) supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik. Maka, tugas kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya dan meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang belum ada atau kurang maksimal.

- b. Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan tenaga kependidikan sebagai berikut :

Kepala sekolah memberikan pengarahan untuk tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan sudah siap untuk menyusun program harian, dan bulanan. Menurut Daryanto dalam Hattahin (2019: 14) Kepala Sekolah sebagai Manajer Sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama (cooperation), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan

profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah memberikan pembagian tugas awal tahun kepada tenaga kependidikan yang dapat memberikan mereka kesiapan dalam tanggungjawab dan menerapkannya ditahun ajaran baru. Menurut Zulkifli dalam Hattahin (2019: 6) Kepala sekolah sebagai pemberdaya Strategi kepala sekola dalam memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi dan pemberian hukuman bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Kepala sekolah Menjadi tauladan bagi tenaga kependidikan, dalam memberikan pemberdayaan kepala sekolah SMAN 1 Narmada melakukan pemberdayaan dengan menjadi contoh dengan kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal, memberikan bantuan dalam pengerjaan tugas yang belum mengerti dalam urusan administrasi. Menguatkan kerja tim, menguatkan kerja tim atau kelompok dengan cara selalu menjaga komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan, memberikan motivasi berupa pujian-pujian yang dapat memberikan semangat kepada pegawai serta reward pada seluruh warga sekolah yang berprestasi. Tapi jika ada yang melanggar komitmen yang telah dibuat bersama tetap akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Mulyasa dalam Hattahin (2019: 14) memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerjasama dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan.

Evaluasi, Kepala sekolah dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai dengan menyanyakan secara langsung kepada tenaga kependidikan. Evaluasi kinerja, strategi tidak selamanya berhasil, untuk itu harus dikelola lebih lanjut sesuai yang terjadi. Control strategis menjaga strategi perusahaan mengikuti perkembangan zaman (Widodo, 2015: 47).

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Narmada sebagai berikut :

Faktor pendukung dalam pemberdayaan yaitu: fasilitas yang mendukung, untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas supaya dalam pengerjaan tugas lebih mudah dan tenaga kependidikan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Financial mendukung untuk melakukan kegiatan-kegiatan diluar sekolah maupun didalam sekolah. Disiplin guru dan tenaga kependidikan, mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan faktor penghambat ada di pegwainya sendiri, motivasi diri pegawai yang masih kurang yang dapat menghambat dalam kelancaran proses belajar mengajar di kelas, keterbatasan pengetahuan yang kurang yang dapat membatasi pengetahuan dalam hal urusan adminitrasi. Sebagian guru juga masih mengikuti kegiatan MGMP/ KKG/ MGP yang akan membantu mereka dalam bertukar pengalaman sesama guru.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 133) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Sarana pendukung yaitu, hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, kemanan kerja).

3. Model Yang Digunakan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada.

a. Model pemberdayaan guru sebagai berikut:

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada dalam mendelegasikan dan melibatkan pegawai dalam kegiatan sekolah seperti kegiatan rapat kerja, dalam rapat yang diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan dan mengikutsertakan dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru dengan memberikan SK kepada guru dan tenaga kependidikan untuk membantu dalam penerimaan peserta didik baru.

Menurut Wahyusumidjo dalam Susanto (2015) Peran kepala sekolah sebagai manajer, manajer pada hakikatnya adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepala sekolah SMAN 1 Narmada dalam pemberian tugas kepada guru dengan membuat surat tugas yang tertulis sehingga pegawai mengetahui tugas yang diberikan sesuai dengan peran guru dan tenaga kependidikan dan dapat memberikan mereka batasan-batasan dalam mengambil keputusan.

Menurut Khan dalam Widodo (2015: 205) pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peranan, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.

b. Model pemberdayaan tenaga kependidikan :

Kepala sekolah mendelegasikan dan melibatkan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah seperti kegiatan rapat kerja, dalam rapat yang diikuti tenaga kependidikan dan mengikutsertakan dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru dengan memberikan SK kepada tenaga kependidikan untuk membantu dalam penerimaan peserta didik baru.

Menurut Khan dalam Widodo (2015: 203) model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan, tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan pekerja

Kepala sekolah Membangun kepercayaan tenaga kependidikan, memberikan waktu yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepercayaan dalam pemberian tugas akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai tersebut yang dapat memotivasi mereka dalam pengerjaan tugas dengan tepat waktu. Dalam Membangun kepercayaan pegawai, kepala sekolah memberikan tugas yang penting kepada pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab yang penuh bahwa mereka bisa mengerjakan tugas yang diberikan. Kebebasan berpendapat sehingga pegawai bisa dengan bebas memberikan pendapat mereka dan menyampaikan masalah-masalah dengan sama-sama mencari solusinya.

Sejalan dengan itu menurut Yousafzai dalam Komara (2016) kepercayaan adalah kepercayaan pihak tertentu terhadap yang lain dalam melakukan hubungan transaksi berdasarkan suatu keyakinan bahwa orang yang dipercayai tersebut akan memenuhi segala kewajiban serta baik sesuai yang diharapkan.

Mendelegasikan tugas yang penting kepada tenaga kependidikan. Memberikan tenaga kependidikan pada setiap tugas yang penting akan memberikan mereka pandangan bahwa mereka sangat dibutuhkan dalam setiap pengerjaan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Membangun kepercayaan pegawai, kepala sekolah memberikan tugas yang penting kepada pegawai dengan penuh rasa percaya bahwa mereka bisa mengerjakan tugas yang diberikan.

Menurut Khan dalam Widodo (2015: 204) kepercayaan diri menimbulkan rasa percaya antara karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan.

Menghargai kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan kepala sekolah memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan yang kurang baik dalam pengerjaan tugas, kepala sekolah SMAN 1 Narmada akan menghargai usaha yang dilakukan oleh pegawinya dengan cara memberikan arahan dengan terus menerus akan memberikan pemahaman bagi pegawai tersebut. Kebebasan berpendapat yang

diberikan kepala sekolah kepada tenaga kependidikan akan memberikan rasa tidak takut dalam menyampaikan pendapat sehingga pegawai bisa dengan bebas memberikan pendapat mereka dan menyampaikan masalah-masalah dengan sama-sama mencari solusinya.

Menurut Sari (2017: 12) Sikap menghargai pendapat merupakan suatu tindakan seseorang yang mau menghormati sebuah pemikiran atau keinginan orang lain tanpa menedapkan kepentingan sendiri dan mampu menerima pendapat tanpa melihat siapa dan apa yang dimiliki oleh individu lain. Apabila setiap individu mau menerapkan sikap saling menghargai pendapat maka akan terjalin suasana kerukunan dan kenyamanan.

Memberikan tugas yang jelas kepada tenaga kependidikan kepala sekolah SMAN 1 Narmada dalam pemberian tugas kepada pegawai dengan membuat surat tugas yang tertulis sehingga pegawai mengetahui tugas yang diberikan sesuai dengan peran pegawai sehingga dapat mengetahui tugas mereka.

Menurut Khan dalam Widodo (2015: 205) pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peranan, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada sebagai berikut:
 - 1) Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan guru sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah menyusun perencanaan dengan
 - b. Kepala sekolah menjadi tauladan bagi guru
 - c. Menjalani komunikasi yang baik
 - d. Meninjau struktur
 - e. Mendorong pengembangan pribadi
 - f. Mengevaluasi
 - 2) Strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan tenaga kependidikan di SMAN 1 Narmada sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah memberikan
 - b. Kepala sekolah memberikan pembagian tugas awal tahun
 - c. Kepala sekolah Menjadi tauladan
 - d. Memperkuat kerja tim.
 - e. Evaluasi
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan sebagai berikut:
 - 1) Sarana dan prasarana yang mendukung
 - 2) Finansial yang cukup
 - 3) Disiplin guru dan tenaga kependidikan yang sudah baik,
 - 4) Faktor penghambat dalam pemberdayaan yaitu ada pada guru dan tenaga kependidikan sendiri, motivasi diri.
3. Model pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan sebagai berikut:
 - 1) Model pemberdayaan guru sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah mendelegasikan dan melibatkan guru dalam kegiatan sekolah
 - b. Memberikan tugas yang jelas kepada guru
 - 2) Model pemberdayaan tenaga kependidikan:
 - a. Kepala sekolah mendelegasikan dan melibatkan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah
 - b. Kepala sekolah Membangun kepercayaan tenaga kependidikan
 - c. Mendelegasikan tugas yang penting kepada tenaga kependidikan
 - d. Menghargai kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan
 - e. Memberikan tugas yang jelas kepada tenaga kependidikan

Saran

1. Bagi Kepala sekolah hendaknya dalam melakukan evaluasi terhadap pegawai, kepala sekolah harusnya memiliki jadwal bulanan dalam melakukan evaluasi, sehingga waktu dalam mengevaluasi tidak tercampur dengan waktu evaluasi guru.
2. Bagi guru motivasi diri ditingkatkan supaya dalam kegiatan pelatihan guru bisa menghadiri pelatihan tersebut.
3. Bagi Pegawai TU yang dalam teknologi masih kurang sehingga perlu motivasi diri dalam menambah ilmu pengetahuan tentang teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., Chairil & Wahyudi.2016. *Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di SMA*.Tesis tidak diterbitkan. Pontianak. FKIP Untan Pontianak
- Ananda R. 2018. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hasnani.*Pengendalian Mutu Sekolah*. 2019. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Hattahin.2019. *Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)Di SMA Berbasis Islam Bangkalan Madura*.Tesis tidak diterbitkan Malang. Universitas Muhammadiyah.
- Komara R. 2016. Meningkatkan Kepercayaan (*trust*) Orang Tua Siswa terhadap Sekolah melalui Pembelajaran Thafiz (Hafalan al-Quran) (Studi Kasus di SMP X). Tesis Tidak Diterbitkan. Bandung. Universitas Pasundan Bandung.
- Mudrikah, Z. 2017. *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta*.Skripsi tidak diterbitkan.Yogyakarta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Permadani R. D., Maisyaroh, & Mustiningsih. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembuatan Keputusan. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. (online) 1 (3), (di <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>).Diakses pada 17 juli 2020.
- Sabrihan.2015. Kedudukan Guru sebagai Pendidik, Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru.*Jurnal Pendidikan Dasar Islam* (online) 2 (2), (<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/auladuna/article/view/878>.) diakses pada 27 maret 2020.
- Satori, D. & Komariah, A. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Badung: ALFABETA.
- Septiana, I.2017. *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan*.Disertasi tidak diterbitkan. Jakarta. STKIP Kusuma Negara Jakarta.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru sebuah Penganta Teoritik*. Yogyakarta: Uwais Inspirasi Indonesia
- Susanto H. 2015. *Tugas dan peran kepala sekolah*. (online) (<http://bagawanabiyasa.wondpress.com/2015/12/03/tugas-dan-peran-kepala-sekolah>) diakses pada tanggal 15 juli 2020.
- Susilawati E., 2011. *Hubungan Antara Keteladanan Guru dan Kompetensi Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru PAI Di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Manjalengka*. Tesis tidak diterbitkan. Cirebon. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon
- . Wati, W. 2017.*Upaya Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha Di SMA Negeri 1 Pseksu Kabupaten Lahat*.Skripsi tidak diterbitkan. Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.