

Gertuman Sekolah Kinerja Sukses

Sukimin

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Banten, Indonesia

skukimin@gmail.com

ABSTRACT

The low level of harmony and performance in the target schools is caused by the managerial process carried out by the principal who tends to be authoritarian, let alone, and less participatory. To solve this problem, a school supervisor in carrying out his main task of coaching, monitoring and evaluating the implementation of education in his target schools, both public and private, through the movement of meeting friends for successful school performance. With the aim of improving harmonious school community relations and maximum school performance. Case Study of Social Competence Supervision Services in two schools assisted by South Tangerang City in 2019/2020, with the formulation of the problem of how to break the relationship between teachers, staff and school principals that are less harmonious through mentoring methods with direct communication, discussion and consultation approaches to improve competence social. The results of the monitoring of 73 teachers from the two target schools showed that the relationship between school members was harmonious and school performance through the assessment of social competence was successful.

Keywords: *Gertuman; communication; harmony; successful performance*

ABSTRAK

Rendahnya tingkat keharmonisan dan kinerja pada sekolah binaan disebabkan oleh proses manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah yang cenderung bersifat otoriter, membiarkan, dan kurang partisipatif. Untuk mencairkan atau mengatasi masalah tersebut seorang pengawas sekolah dalam melakukan tugas pokoknya untuk pembinaan, pemantauan dan penilaian penyelenggaraan pendidikan pada sekolah binaannya baik negeri maupun swasta melalui **gerakan temu teman kinerja sekolah sukses**. Dengan tujuan untuk meningkatkan hubungan warga sekolah yang harmonis dan kinerja sekolah maksimal. Studi Kasus Layanan Kepengawasan Kompetensi Sosial di dua sekolah binaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2019/2020, dengan rumusan permasalahan bagaimana mencairkan hubungan antara guru, tendik dan kepala sekolah yang kurang harmonis melalui metode pembimbingan dengan pendekatan komunikasi, diskusi dan konsultasi secara langsung dapat meningkatkan kompetensi kompetensi sosial. Hasil pemantauan 73 guru dari dua sekolah binaan tampak hubungan warga sekolah harmonis dan kinerja sekolah melalui penilaian kompetensi sosiaal berhasil baik.

Kata Kunci : *Gertuman; komunikasi; harmonis; kinerja sukses*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 pasal 10 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan siswa, guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat. Salah satu tugas seorang Pengawas adalah melaksanakan penilaian kinerja guru dan kepala sekolah. Empat Kompetensi Guru (Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional) dan Enam Kompetensi Kepala Sekolah (Kompetensi Kepribadian dan Sosial, Kepemimpinan Pembelajaran, Pengembangan Sekolah, Manajemen Sumber Daya, Kewirausahaan, dan Supervisi Pembelajaran). Pada umumnya penilaian Kinerja Guru dan Kepala Sekolah aspek Kompetensi sosial yang nilainya masih rendah.

Menurut Adam (dalam Martani & Adiyanti, 1991) kompetensi sosial mempunyai hubungan yang erat dengan penyesuaian sosial dan kualitas interaksi antar pribadi. Membangun kompetensi sosial pada kelompok bermain dapat dimulai dengan bermain hal-hal sederhana, misalnya bermain peran, mentaati tata tertib dalam kelompoknya, sehingga kompetensi sosialnya akan terbangun. Kepala sekolah membangun budaya (pembiasaan) berinteraksi positif (komunikasi, kolaborasi, diskusi, musyawarah) dengan guru-guru, tenaga kependidikan (Petugas Tata Usaha, Kebersihan, Keamanan) dan semua warga sekolah (stakeholder), sehingga budaya kinerja akan terbangun dan pada akhirnya kesuksesan atau keberhasilan sekolah tercapai.

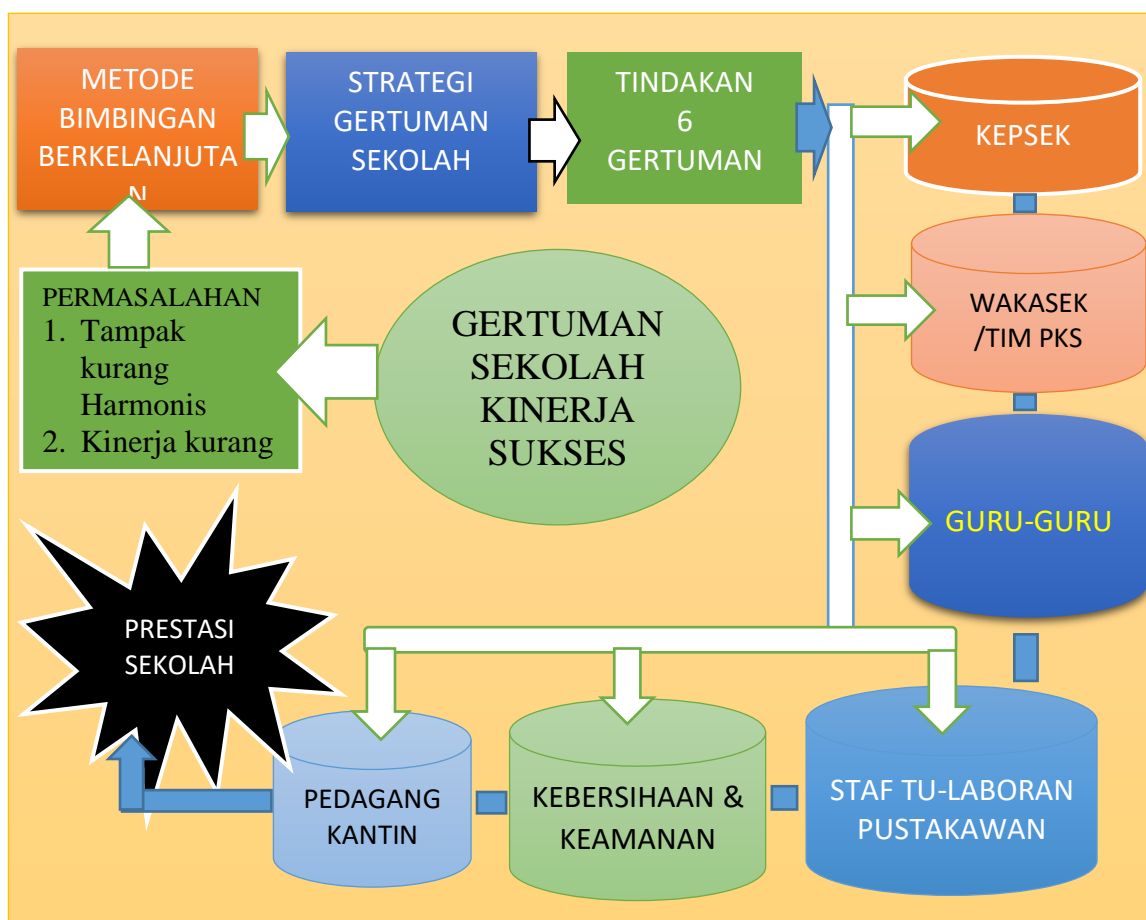
Faktanya, pada awal pengawas sekolah bertugas di sekolah binaan (SMPN 1 Kota Tangerang Selatan dan SMP PGRI Serpong) gugus 5 Kota Tangerang Selatan, Setiap kedatangan pengawas kurang mendapat respon positif oleh warga sekolah. Sedangkan kondisi di sekolah binaan kurang kondusif, setiap kepala sekolah mengeluarkan kebijakan apa saja kurang mendapat respon oleh para guru-guru dan pegawainya, bahkan terjadi kelompok –kelompok di kalangan guru sehingga hubungan dan komunikasi antar warga sekolah kurang harmonis. Jika hal ini tidak segera di atasi maka akan berdampak pada tingkat keberhasilan kebijakan sekolah, penilaian kinerja sekolah, salah paham, dan hubungan kurang harmonis.

Hasil evaluasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dan sosial belum tercapai ini disebabkan proses manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah yang cenderung bersifat otoriter, membiarkan, dan kurang partisipatif. Menurut Katz & Porter (1917) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak di perlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: (1) Keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus, (2) Keterampilan manusiawi, yaitu untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok, (3) Keterampilan konseptuan, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Peranan kepala sekolah sebagai manajer, sangat memerlukan ketiga macam keterampilan di atas. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer maka harus memahami nilai-nilai di dalam tiga keterampilan diatas dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan dan perilaku di sekolah yang dikelola, sehingga akan tercapai keberhasilan kinerja sekolah, dan hubungan harmonis.

Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti melakukan pengalaman terbaik dengan tujuan untuk mewujudkan kompetensi kepribadian dan sosial di sekolah binaan melalui strategi manajerial gertuman (gerakan temu teman).

METODE PENELITIAN

Metode dan strategi yang diterapkan dalam memecahkan masalah terkait best practice ini adalah metode bimbingan berkelanjutan langsung dan strategi Gertuman (gerakan temu teman). Gertuman memiliki makna Bahwa dalam mengelola atau menyelesaikan suatu masalah yang terjadi di sekolah binaan melalui strategi/pendekatan secara kekeluargaan (family) terhadap semua kelompok pegawai. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut: 1. Permasalahan, 2. Metode (Bimbingan berkelanjutan langsung) 3. Strategi (Gertuman) 4. Hasil/Prestasi sekolah binaan



Gambar 1. Prosedur Pemecahan Masalah

Strategi Gertuman (Gerakan Temu Teman) untuk mewujudkan keberhasilan kinerja sekolah binaan dilakukan dengan prosedur yang melibatkan berbagai pihak secara bertahap sebagai berikut: 1. **Tahap Sosialisasi** : Pengawas Sekolah mengadakan langkah sosialisasi awal secara langsung melalui pertemuan bersama di aula sekolah. Semua kelompok pegawai hadir (Kepala Sekolah, Wakasek, Staf Tata Usaha, Laboran, Pustakawan, Petugas kebersihan dan petugas keamanan). Sosialisasi terhadap komite sekolah dan para pedagang disekitar sekolah diadakan secara terpisah. 2. **Tahap Pelaksanaan** : Pengawas sekolah selama tahun 2019 secara rutin dan berkelanjutan melakukan bimbingan kepada sekolah binaan dengan cara gerakan temu teman(gertuman) sebagai berikut : a. Gertuman kepala sekolah. b. Gertuman wakil kepala sekolah. c.Gertuman guru. d.Gertuman staf tata usaha, laboran dan pustakawan. e. Gertuman petugas kebersihan dan keamanan. f. Gertuman

pedagang kantin. 3. **Tahap Penilaian/Evaluasi** : Pengawas sekolah mengevaluasi tentang perubahan kesuksesan/keberhasilan sekolah binaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Secara umum peneliti menguraikan atau memaparkan karakteristik dari dua (2) sekolah binaan. Peneliti membagi dua kelompok pembahasan, yakni SMPN 1 Kota Tangerang Selatan dan SMP PGRI Serpong.

SMPN I Kota Tangerang Selatan, secara geografis terletak diantara (utara) kecamatan serpong utara dan (selatan) kecamatan setu, dan antara (timur) kec.Ciputat,kec. Pamulang, kec.Pondok Aren dan kec Cisauk dan kec.Pagedangan. Topografis Kec,Serpong rata-rata relatif datar. Untuk lokasi SMPN 1 Kota Tangsel terletak di jl.Serpong Raya Kec.serpong,Kota Tangsel, dengan topografi yang relatif kontras (tidak landai) , mengakibatkan sering kali pada musim hujan terjadi longsor.Serpong adalah sebuah kecamatan di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia. Sebelum Kota Tangerang Selatan menjadi kota otonom, Serpong merupakan salah satu kecamatan dari Kabupaten Tangerang. Keadaan ekonomi masyarakat serpong sangat bervariasi dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah. Tetapi untuk kondisi ekonomi orang tua peserta didik di SMPN 1 Kota Tangsel (serpong) sebagian besar pada tingkat menengah ke bawah. Sedangkan SDM (guru dan tendik) di lingkungan SMPN 1 Tangsel pada umumnya PNS, hanya sebagian kecil yang bukan PNS. Kondisi sosial dan budaya masyarakat Serpong saat ini sangat heterogen (multi ras). Secara umum terdiri dua(2) kelompok, yakni; 1. masyarakat migran (pendatang) dengan beranekaragam suku bangsa dan budaya yang ada di Indonesia bahkan dari negara lain. 2. Masyarakat serpong asli secara umum merupakan masyarakat beretnis Betawi yang mempertahankan kebudayaan Betawi seperti Pencak Silat, Kesenian Lenong, dan Buka Palang Pintu kaya akan nilai-nilai Islamnya. Seperti Sebagaimana dalam Silat terdapat tawazul dan tahlil, dalam Buka Palang Pintu terdapat sike (membaca al-Qur'an) serta pada Lenong terdapat cerita mengenai perjuangan Islam melawan penjajah.

SMP PGRI Serpong secara geografis terletak diantara (utara) kecamatan serpong utara

dan (selatan) kecamatan setu, dan antara (timur) kec.Ciputat,kec. Pamulang, kec.Pondok Aren dan kec Cisauk dan kec.Pagedangan. Berdasarkan topografisnya rata-rata relatif datar. Keadaan ekonomi orang tua peserta didik dari SMP PGRI Serpong dan SMP IPTEK Tangsel relatif sama yaitu sebagian besar pada tingkat menengah ke bawah. Kondisi Sumber Daya Manusi (SDM) guru dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP PGRI Serpong 84% non PNS , 13% . Keadaan sosial budaya **SMP PGRI Serpong** sangat hitoregen (multiras). Secara umum terdiri dua(2) kelompok, yakni; 1. masyarakat migran (pendatang) dengan beranekaragam suku bangsa dan budaya yang ada di Indonesia bahkan dari negara lain. 2. Masyarakat serpong asli secara umum merupakan masyarakat beretnis Betawi yang mempertahankan kebudayaan Betawi seperti Pencak Silat, Kesenian Lenong, dan Buka Palang Pintu kaya akan nilai-nilai Islamnya. Serperti Sebagaimana dalam Silat terdapat tawasul dan tahlil, dalam Buka Palang Pintu terdapat sike (membaca al-Qur'an) serta pada Lenong terdapat cerita mengenai perjuangan Islam melawan penjajah.

Hasil dan Pembahasan

Pengalaman terbaik sebagai pengawas sekolah yang dilakukan dari dua(2) sekolah binaan gugus 5 Kota Tangerang Selatan selama tahun 2019. Keberhasilan implementasi metode bimbingan berkelanjutan melalui strategi Gertuman (Gerakan Temu Teman) untuk meningkatkan kinerja dan hubungan yang harmonis di sekolah binaan diindikasikan dengan : 1) Hubungan warga sekolah binaan harmonis. 2) Kinerja sekolah binaan meningkat

Kondisi awal sebelum dilaksanakan bimbingan berkelanjutan melalui Gertuman (Gerakan Temu Teman) kinerja sekolah yang harmonis di sekolah binaan belum maksimal, diantaranya : a.Hubungan warga sekolah binaan belum tampak harmonis. b.Hasil kinerja sekolah binaan belum maksimal

Faktanya, pada awal pengawas sekolah bertugas di sekolah binaan (SMPN 1 Kota Tangerang Selatan dan SMP PGRI Serpong) gugus 5 Kota Tangerang Selatan, Setiap kedatangan pengawas kurang mendapat respon positif oleh warga sekolah. Sedangkan kondisi di sekolah binaan kurang kondusif, setiap kepala sekolah mengeluarkan kebijakan apa saja kurang mendapat respon oleh para guru-guru dan pegawainya, bahkan terjadi

kelompok –kelompok di kalangan guru sehingga hubungan dan komunikasi antar warga sekolah kurang harmonis. Jika hal ini tidak segera di atasi maka akan berdampak pada tingkat keberhasilan kebijakan sekolah, penilaian kinerja sekolah, salah paham , dan hubungan kurang harmonis.

Hasil evaluasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dan sosial belum tercapai secara maksimal. Hal ini disebabkan proses manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah yang cenderung bersifat otoriter, membiarkan, dan kurang partisipatif.

Kebiasaan saya ketika mau berkunjung ke sekolah binaan tanpa memberi tahu terlebih dahulu, begitu datang di sekolah binaan saya mampir di pos keamanan sembari mengamati saya sapa, salam,berbincang-bincang(diskusi). Kemudian masuk ke ruang teman-teman guru saya lakukan hal yang sama salam, sapa, berbincang-bincang (diskusi), konsultasi, juga masuk ke ruang Tata Usaha, ruang Pembantu Kepala Sekolah(PKS), ruang perpustakaan, kantin sekolah, petugas kebersihan saya lakukan hal yang sama baru kemudian menemui Kepala Sekolah.

Kunjungan di hari- hari yang lain saya melakukan hal yang sama , saya berkomunikasi (diskusi) ,konsultasi secara terbuka dan suatu saat ada sebagian guru yang mengatakan langsung dan ada yang berkomunikasi melalui sosmed (WA) begini “ Kok bapak pengawas beda” saya jawab apanya yang beda pak, biasanya kalau Pengawas datang langsung mencari kepala sekolah dan lama di ruang yang dingin, kalau memantau ke ruang belajar atau ruang lain diantar kepek atau wakil, kok bapak tidak , kemudian saya jawab : ya pasti beda karena karakter kita kan beda-beda, tapi yang penting bapak / ibu semua itu harus berpikiran yang positif thinking dan bisa menghargai perbedaan, dan saya yakin bapak/ibu luar biasa pasti bisa memahami dan melaksanakan semua kebijakan sekolah, menerima perbedaan pendapat masing-masing individu warga sekolah , itu semua akan membawa berkah dan berdampak positif dalam pelayanan terhadap pelanggan (peserta didik dan orang tua).

Kepala Sekolah lebih banyak menghabiskan waktunya dalam ruangan, membaaur dengan para guru-guru, TU, Petugas Keamanan dan Petugas Kebersihan masih terbatas

pada saat rapat dinas saja, dan atau waktu briving/koordinasi singkat. Sebagian kelompok guru-guru ada yang menerima sepenuhnya kebijakan sekolah (kepala sekolah), ada yang kurang setuju apapun kebijakan sekolah, ada juga yang acuh tak acuh apapun itu kebijakan sekolah yang penting mengajar. Pegawai Tata Usaha (TU) seperti di DUA SEKOLAH BINAAN ada 6 personil, terkadang setiap hari kerja tidak semua aktif selama minimal 8 jam kerja, kinerja belum maksimal belum sesuai tupoksi ketata usahaan. Para Pembantu Kepala Sekolah(PKS) terkadang terlalu banyak yang dikerjakan, seperti selain sebagai guru mata pelajaran (akademik), juga harus mengerjakan administrasi terkait tupoksi kepala sekolah (manajerial), terkadang ada waktu mengajar dikelas hanya diberi tugas pada peserta didik akibatnya pelayanan terhadap peserta didik kurang maksimal. Keadaan kantin sekolah, seperti di dua sekolah binaan Kota Tangsel tersebut keberadaan kantin tidak menjadi satu area, ada yang di ujung timur, ujung barat laut dan ada yang di depan sekolah, karena tidak menjadi satu area dan juga belum menjadi bagian area petugas kebersihan akibatnya kebersihan kurang maksimal. Kinerja Petugas kebersihan dalam kesehariannya belum maksimal, seperti kondisi sekolah pada pagi hari bersih, siang hari setelah istirahat sebagian saja yang bersih, sore hari setelah peserta didik selesai KBM kurang bersih, karena petugas kebersihan sudah tiadak ada. Petugas Keamanan (satpam) setiap hari terkadang dalam melaksanakan tugasnya sambil merokok di ruang /pos satpam.

Dari kondisi sekolah tersebut , baru sedikit contoh yang saya lakukan pada SMP binaan , paling tidak sedikit demi sedikit bisa mengurangi anggapan-anggapan sebagian kecil atau image yang selama ini katanya di daerah lain/Provinsi lain bahwa Pengawas datang ketemu kepala sekolah pulang siap bawa amplop. Akibatnya apa yang terjadi? Setiap kedatangan pengawas kurang mendapat respon positif oleh warga sekolah. Sedangkan kondisi di sekolah binaan kurang kondusif, setiap kepala sekolah mengeluarkan kebijakan apa saja kurang mendapat respon oleh para guru-guru dan pegawainya, bahkan terjadi kelompok –kelompok di kalangan guru sehingga hubungan dan komunikasi antar warga sekolah kurang harmonis (kompetensi kepribadian dan sosial masih rendah).Hasil penilaian oleh pengawas sekolah tentang kondisi sekolah menunjukkan **hubungan antar**

warga sekolah katagori kurang harmonis hampir pada setiap unit pelayanan (kelompok guru, PKS, TU, Kebersihan dan keamanan.

Kondisi akhir setelah dilaksanakan bimbingan berkelanjutan melalui strategi /pendekatan Gertuman (Gerakan Temu Teman) hubunagan warga sekolah dan kinerja sekolah binaan tampak meningkat lebih baik., diantaranya : a. Hubungan warga sekolah binaan tampak harmonis dan nyaman. b. Hasil kinerja sekolah binaan **sangat baik**.

Hasil penilaian pengawas sekolah tentang ketercapaian hubungan warga sekolah binaan menunjukkan katagori baik hampir pada setiap unit pelayanan (kelompok guru, PKS, TU, Kebersihan dan keamanan) seperti yang di diskripsikan sebagai berikut : Apa masalah yang sebenarnya? Saya pelajari panduan-panduan, modul-modul kepengawasan yang saya peroleh. Panduan tersebut saya peroleh ketika diklat calon pengawas sekolah dan modul saya peroleh ketika bintek Supervisi Pengawas Sekolah di LPMP Banten serta dalam kegiatan KKPS yang diikuti. Berbekal sering membaca buku, dan sumber yang lain relevan (seperti dari internet) ternyata setelah saya analisa dan saya renungi, penyebab dari masalah guru (pendidik), kepala sekolah dan tendik (tenaga kependidikan) etos kerja, tanggungjawab belum maksimal (*Kompetensi Kepribadian*), komunikasi dengan tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat juga masih rendah (*Kompetensi Sosial*).Hal ini belum sesuai pedoman sebenarnya terletak pada pendekatan/metode diri saya selaku pengawas dan kepala sekolah yang diterapkan

Metode saya dalam melakukan pendekatan yaitu dengan cara membaaur atau bergabung dengan mereka berkomunikasi masalah yang kecil-kecil terlebih dahulu (saya juga belajar mengorangkan orang/dalam istilah jawa” nguwongke sakpodo” artinya menghargai sesama dalam hal apapun. Ketika saya berkomunikasi (diskusi dan konsultasi) dengan guru-guru , tenaga TU, petugas kebersihan, satpam, pustakawan, laboran, pembantu kepala sekolah dan kepala sekolah bahkan para pedagang di kantin saya siap menerima masukan, kritikan untuk menambah bekal /wawasan sebagai pengawas pembina dan saya selalu memberi contoh konsep, prakteknya , mengajak /menggerakkan atau mempraktekan kerja bersama saya, bukan hanya memberi contoh saja serta selalu memberi pujian sebarangpun yang mereka kerjakan.

Hal tersebut saya terapkan sesuai dengan **Permendiknas No 12 tahun 2007) : 1. Kompetensi kepribadian pengawas sekolah/madrasah adalah kemampuan pengawas sekolah dalam menampilkan dirinya atau performance diri sebagai pribadi yang: (1) bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokoknya(2) kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah(3) ingin tahu hal-hal baru tentang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (4) memiliki motivasi kerja dan bisa memotivasi orang lain dalam bekerja.**

Menurut Permendiknas tersebut, makna dari kompetensi kepribadian sebagaimana dikemukakan di atas adalah sikap dan perilaku yang ditampilkan pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengandung empat karakteristik di atas. Ini berarti sosok pribadi pengawas sekolah harus tampil beda dengan sosok pribadi yang lain dalam hal tanggung jawab, kreatifitas, rasa ingin tahu dan motivasi dalam bekerja. Sosok pribadi tersebut diharapkan menjadi kebiasaan dalam perilakunya. 2. *Kompetensi sosial pengawas sekolah adalah kemampuan pengawas sekolah dalam membina hubungan dengan berbagai pihak serta aktif dalam kegiatan organisasi profesi pengawas (APSI).*

Menurut Permendiknas tersebut, Kompetensi sosial pengawas sekolah mengindikasikan dua keterampilan yang harus dimiliki pengawas sekolah yakni(1) *keterampilan berkomunikasi baik lisan atau tulisan termasuk keterampilan bergaul dan(2) keterampilan bekerja dengan orang lain baik secara individu maupun secara kelompok/ organisasi.* Keterampilan ini mensyaratkan tampilnya sosok pribadi pengawas yang luwes, terbuka, mau menerima kritik serta selalu memandang positif orang lain. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial pengawas sekolah sebagaimana dijelaskan di atas hanya tambahan dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dan kepala sekolah Karena pengawas sekolah/madrasah berasal dari guru atau kepala sekolah sehingga kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru atau kepala sekolah sudah melekat pada dirinya.

Berbekal dari pengertian, wawasan dan pengalaman tersebut, saya merubah persepsi dan cara kerja yang selama ini dilakukan. Untuk menciptakan budaya kinerja di sekolah binaan yang baik, harmonis saya memberi konsep, mengajak /menggerakkan atau mempraktekan kerja bersama saya, bukan hanya saya memberi contoh saja tetapi saya

juga memberi pujian sebarangpun yang mereka kerjakan (membaur, diskusi , konsultasi , menggerakkan dan mempraktekkan bersama mereka).

Saya mengucapkan salam , menyapa tentang keadaan kesehatan petugas keamanan, berkomunikasi , berdiskusi, tanya jawab terkait kondisi keamanan sekolah, membicarakan keadaan keamanan sekolah selama ini dan bagaimana sebaiknya keamanan sekolah yang akan datang. Saya mengucapkan salam , menyapa tentang kondisi kesehatan, berkomunikasi (berdiskusi) dan konsultasi dengan Kepala Sekolah, saya lakukan setiap berkunjung. Berdiskusi secara familier (menjalin keakraban) mengenai kondisi sekolah selama ini (seperti tentang prestasi sekolah, peserta didik, guru-guru) baik tingkat lokal (disekolah), gugus, kota, provinsi, nasional dan bahkan internasional. Saya juga memulai mengajak berdiskusi tentang program inovasi-inovasi sekolah di masa depan, seperti tentang manajemen tata kelola sekolah yang baik, tentang program sekolah adiwiyata (Program Pemerintah Kota Tangerang Selatan), tentang program kepala sekolah, literasi sekolah, Rencana Gerakan Sekolah Belajar Menyenangkan (GSBM), Pembelajaran saintifik (5M), abad 21 (4C), integrasi literasi, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK).Saya menayakan kendala-kendala/hambatan, tantangan, peluang sekolah binaan selama ini , khususnya pada DUA SEKOLAH BINAAN Tangsel. Kepala Sekolah akhirnya bercerita bahwa kendala-kendala di sekolahnya (SMPN 1) sangat banyak seperti dari faktor SDM yang kinerjanya belum maksimal, faktor pembiayaan yang masih terbatas dari BOS dan BASDA saja, akibatnya sekolah berjalan seadanya saja.

Solusi dan motivasi terhadap kepala sekolah binaan “begini pak, sebenarnya kata kuncinya kalau bapak kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat ingin berubah dan terus berjuang itu bisa pak. Tetapi bila hal itu tidak bapak miliki ya hanya berjalan apa adanya”. Untuk masalah SDM yang belum maksimal kinerjanya bisa dilakukan dengan menerapkan manajemen sekolah yang bisa dipertanggungjawabkan dan terbuka, pengelolaan BOS dan BOSDA secara terbuka, bahkan bisa memperdayakan peluang sumbangan sukarela dari berbagai calon donatur asalkan pengelolaannya secara independen oleh komite sekolah bukan oleh sekolah, secara terbuka dan jujur yang bisa diakses secara umum (publik). Bila itu semua bisa diterapkan di SMP khususnya sekolah

negeri, maka semua hambatan-hambatan akan terselesaikan dengan hasil kinerja SDM maksimal dan harmionis, prestasi sekolah maksimal, prestasi peserta didik maksimal dan semua program inova-inovasi berhasil baik, aamiin.

Solusi terhadap guru-guru , saya mengucapkan salam , menyapa tentang kesehatan bapak/ibu guru, sambil duduk berkomunikasi (berdiskusi) secara familier atau membaur secara kekeluargaan dengan semua guru baik secara individu maupun secara kelompok guru mata pelajaran, saya lakukan setiap berkunjung ke sekolah binaan, seperti di DUA SEKOLAH BINAAN Kota Tangsel. Berdiskusi secara familier (menjalin keakraban) mengenai kondisi sekolah selama ini (seperti tentang prestasi sekolah, peserta didik, guru-guru) baik tingkat lokal (disekolah), gugus, kota, provinsi, nasional dan bahkan internasional. Saya duduk di ruang guru melayani guru-guru yang ingin berkomunikasi atau diskusi seputar masalah administrasi guru, silabus, RPP dan Proses Pembelajaran di kelas yang sesuai Kurikulum 2013 (saintifik/M5) dan bagaimana dalam menerapkan pembelajaran abad 21 (4C), Integrasi literasi, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Gerakan Sekolah Belajar Menyenangkan (GSBM) baik secara individu maupun per kelompok guru mata pelajaran. Sering sebagian guru-guru ada yang menceritakan masalah-masalah yang berkaitan dengan kebijakan sekolah (kepala sekolah) yang kurang sepaham/setuju, kepada saya, dengan sabar, tenang saya dengarkan, saya hargai semua keluhan mereka. Secara hati-hati menunggu waktu yang tepat dan kondisi guru-guru yang memungkinkan untuk diberi motivasi secara rohani bahwa semua itu ada sisi positifnya, seperti pada DUA SEKOLAH BINAAN Tangsel, baru saya secara pelan-pelan dan hati-hati memberi nasehat, bimbingan, penguatan dan motivasi, sehingga tidak menimbulkan hati kurang berkenan/kecewa sama kedatangan pengawas sekolah, malah merasa senang karena mendapat apresiasi atau di orangkan (di uwongke/jawa) oleh pengawas sekolah

Solusi terhadap tendik, saya mengucapkan salam, menyapa tentang kesehatan pegawai, duduk kemudian berkomunikasi (berdiskusi) dengan para pegawai Tata Usaha, saya bertanya hari ini sedang mengerjakan apa saja pak/bu? Pertanyaan itu saya lontarkan secara individu karena pegawai tata usaha punya tupoksi yang berbeda-beda. Kemudian saya minta untuk berkumpul sebentar, untuk berdiskusi mengenai masalah-masalah ke tata

usaha. Ternyata juga ada sebagai pegawai TU yang ingin menceritakan masalah tugas pokok dan fungsinya, yang kurang sesuai dengan standar PTK, karena sebagian di telah dialih fungsikan ke bagian PKS (Pembantu Kepala Sekolah) akibatnya sebagian Pegawai TU menganggur, tidak ada pekerjaan dan pada hari kerja(efektif) sering meninggalkan ruang kerja. Apa yang bisa saya lakukan? Saya sembari bercerita sambil memberi motivasi, nasehat, solusi tetap saja bapak ibu sebagai pegawai, apalagi yang di gaji oleh Pemerintah Daerah ,kurang tepat untuk meninggalkan jam kerja. Bapak/ ibu tetap masuk di ruang kerja dan apapun yang bapak/ibu kerjakan meskipun sedikit bila diniatkan karena Allah dan ikhlas akan mendapat berkah yang luar biasa dan halal. Saya melakukan komunikasi, diskusi dan konsultasi serta solusi dengan kepala sekolah dan para pembantu kepala sekolah, agar dalam mengelola sekolah dan mengkoordinirnya harus disesuaikan dengan kompetensi SDMnya serta dilengkapi tupoksinya secara berimbang, agar tidak menimbulkan miss kinerja dan kebijakan.

Solusi terhadap PKS (Pembantu Kepala Sekolah), saya mengucapkan salam, menyapa tentang kesehatan para PKS, saya diijinkan duduk kemudian berkomunikasi (berdiskusi) dengan para PKS, saya lakukan setiap berkunjung. Berdiskusi secara familier (menjalin keakraban) mengenai kondisi sekolah selama ini (seperti tentang prestasi sekolah, peserta didik, guru-guru) baik tingkat lokal (disekolah), gugus, kota, provinsi, nasional dan bahkan internasional. Saya juga memulai mengajak berdiskusi tentang program inovasi-inovasi sekolah di masa depan, seperti tentang manajemen tata kelola sekolah yang baik, tentang program sekolah adiwiyata (Program Pemerintah Kota Tangerang Selatan), tentang program kepala sekolah, literasi sekolah, Rencana Gerakan Sekolah Belajar Menyenangkan (GSBM), Pembelajaran saintifik (5M), abad 21 (4C), integrasi literasi, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK).Saya menanyakan tentang Bapak/ibu yang dipercaya oleh kepala sekolah sebagai Pembantu Kepala Sekolah(PKS) terkadang terlalu banyak yang dikerjakan, seperti selain sebagai guru mata pelajaran (akademik), juga harus mengerjakan administrasi terkait tupoksi kepala sekolah (manajerial), terkadang ada waktu mengajar dikelas hanya diberi tugas pada peserta didik akibatnya pelayanan terhadap peserta didik kurang maksimal. Solusinya begini bapak/ibu

tetap diutamakan tugas utama terlebih dahulu yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas agar pelayanan terhadap peserta didik lebih prima. Bapak /Ibu karena mendapat tugas tambahan sebagai PKS, bisa dikerjakan setelah KBM selesai, seperti waktu tidak ada jam di kelas, setelah selesai KBM (siang hari/sore hari). Dan tugas tambahan bapak/ibu PKS membantu, mensupport semua tupoksi kepala sekolah , membantu dalam manajemen pengelolaan sekolah yang bisa dipertanggungjawabkan dan terbuka. Dalam membantu mengelola manajemen terkait perubahan-perubahan dalam kebijakan sekolah (kepala sekolah) harus bersikap baik dan komunikatif dengan semua porsonil agar mendapat respon positif sehingga semua program sekolah , semua hambatan/kendala, tantangan yang dihadapi bersama bisa terselesaikan dengan baik dan harmonis dengan hasil maksimal.

Solusi terhadap para petugas keersihan , Assalamualaikum pak, bagaimana kondisi bapak, sehat. Pak mohon maaf sebelumnya ya, saya ingin minta waktu sebentar ngobrol-ngobrol sama bapak sebagai petugas kebersihan di sekolah ini. setiap kunjungan ke sekolah saya agendakan untuk menemui para petugas kebersihan berkomunikasi mengenai masalah , waktu dan teknis kegiatan membersihkan lingkungan sekolah. Saya ajak diskusi sesuai gaya mereka sebagai petugas kebersihan.Yang sebelumnya kebiasaan petugas kebersihan sebagian waktu kerjanya kurang lebih dari jam 06.40 – 10.00 WIB, saya kumpulkan melalui pembinaan agar jam kerjanya dari sebelum KBM sampai selesai KBM. Pada awalnya sebageian ada yang keberatan tetapi secara pelan-pelan, sabar terus saya beri pemahaman bahwa selama bapak masih mau bekerja di sekolah ini menjadi tanggungjawab bapak, karena bapak juga di beri insentif/honor dari Pemerintah Daerah. Bila bapak mengerjakan secara tulus , ihklas insaalah akan selalu mendapat berkah yang banyak. Para petugas keamanan sedikit demi sedikit juga bisa memahami dan berubah lebih baik.

KESIMPULAN

Kasus ini merupakan pengalaman sangat berharga bagi saya. Setiap saya berkunjung/datang ke sekolah binaan , saya berkomunikasi berdiskusi familier (membaur)

baik dari komunitas kepala sekolah (kepsek, PKS), komunitas guru, komunitas TU, komunitas petugas kebersihan dan keamanan), setelah saya simpulkan terjadi miss komunikasi kebijakan sekolah, kurang harmonis, akibatnya kompetensi kepribadian dan sosial kurang berhasil.

saya merubah persepsi dan cara kerja yang selama ini dilakukan untuk menciptakan budaya kinerja di sekolah binaan yang baik, harmonis saya memberi konsep, mengajak /menggerakkan atau mempraktekan kerja bersama saya, bukan hanya saya memberi contoh saja tetapi saya juga memberi pujian sebarang yang mereka kerjakan (membang, diskusi, konsultasi, menggerakkan dan mempraktekan bersama mereka). Alhamdulillah sedikit demi sedikit ada perubahan lebih baik, sehingga hubungan antar warga sekolah harmonis dan kinerja sekolah meningkat (sukses).

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/madrasah. Jakarta : Menteri Pendidikan.
- Kemdikbud. (2015). Kegiatan Pengembangan Profesi Pengawas Sekolah, Apa dan Bagaimana Menilainya. Jakarta: Dirjend GTK
- Kemdikbud (2017). Panduan Kerja Pengawas Sekolah/Madrasah Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta : Dirjen GTK
- Disdikbud (2017). Diklat Calon Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan : Lembaga Penyelenggara Diklat (LPD)
- Salsabiela, (2019). Sahabat sejati kini dan nanti, Yogyakarta : C-Klik Media
- Suswanto, (2019), Kompetensi Kepribadian Guru (Suatu Konsep Teoritis dan Aplikasinya dalam Pembentukan Guru Profesional)” Murabbi: Jurnal Ilmiah.
- Derita, Emi (2018) “Usaha Peningkatan Prestasi melalui pengawasan dan komunikasi kepala sekolah terhadap Guru-Guru di SD Negeri Kota Bukit Tinggi” Jurnal Ilmiah
- Kemendikbud, (2011), Buku Kerja Pengawas Sekolah, Jakarta, Pusbantensik, Badan PSDM dan PMP Kemendikbud.