

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SDN 124 REJANG LEBONG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)

Dalam Ilmu Tarbiyah



**OLEH :**

**OKI KURNIA SAPUTRA**

**NIM : 16561009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

**2020**

Lampiran : Satu Berkas  
Prihal : Pengajuan Skripsi

Kepada, Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup  
di -

Tempat

*Assalamualaikum Wr.Wb*

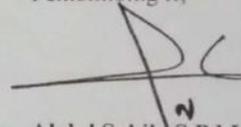
Setelah melaksanakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Oki Kurnia Saputra mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang berjudul "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong" sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wasalamualaikum Wr.Wb*

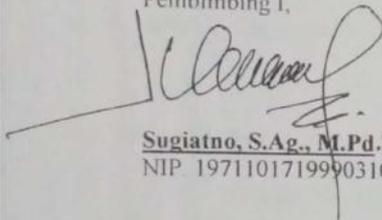
Curup, Juli 2020

Pembimbing II,



Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd  
NIP. 197205202003121001

Pembimbing I,



Sugiatno, S.Ag., M.Pd.I  
NIP. 197110171999031002

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Oki Kurnia Saputra**  
Nomor Induk Mahasiswa : 16561009  
Fakultas : Tarbiyah  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu atau dirujuk dalam naskah ini tersebut dengan refeensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Juli 2020



**Oki Kurnia Saputra**  
NIM : 15561001



## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 124 REJANG LEBONG”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai Gelar Sarjana (S1) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari banyak dibantu, dimotivasi dan diberi petunjuk oleh banyak pihak yang turut andil, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada

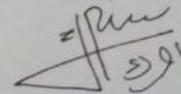
1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag, M.Pd, selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M.Pd, Kons, selaku Wakil Rektor I.
3. Bapak Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd, selaku Wakil Rektor II.
4. Bapak Dr. Kusen, M.Pd, selaku Wakil Rektor III.
5. Bapak Dr. H. Ifnaldi, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah .
6. Bapak Sugiatno, S.Ag., M.Pd, selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memberi bimbingan, saran, dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd, selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memberi bimbingan, saran, dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Dr. Murniyanto, M.Pd, selaku dosen penguji I skripsi
9. Bapak Irwan Fathurochman M.Pd, selaku dosen penguji II skripsi dan sekaligus ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
10. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Syaiful Bahri, M.Pd Serta dosen Manajemen Pendidikan Islam yang selama ini telah memberikan ilmu nya.
11. Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wakil Kepala Sekolah, dewan guru, dan TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yang menjadi responden dan memberikan berbagai informasi kepada penulis.
12. Almamater IAIN Curup yang saya banggakan.

Penulis ucapkan terimakasih dan hanya dapat memanjatkan doa semoga kebaikan tersebut dibalas dengan pahala yang berlipat ganda dan merupakan suatu amal kebaikan diisi Allah SWT. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. Amin.

Curup, Juli 2020

Penulis,



**Oki Kurnia Saputra**

NIM.16561009

## **MOTTO**

**“Tak Peduli Seberapa Lambat Kamu Berjalan Yang  
Terpenting Satu Hal, Jangan Berhenti”**

***Karena:***

**“Bagian Terberat Dari Berhenti Adalah Memulai  
Kembali”**

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Teruntuk kedua orang tuaku yang tercinta yaitu ayahanda Rasak dan Ibunda Rodia Wati orang yang sangat berjasa dalam hidupku, orang yang berjuang keras dan tidak mengenal kata lelah serta menaruhkan seluruh jiwa dan raganya demi diriku, serta orang yang selalu melimpahkan do'a dan kasih sayangnya untukku.
2. Untuk adikku tercinta Ade Hanif Arrahman yang selalu memberikan dukungan dan semangat untukku
3. Untuk semua Sepupu-sepupu ku di keluarga besar Bapak Sali dan Bapak Sampiah
4. Teman-teman seperjuanganku MPI angkatan ke III Tahun 2016 yang tak bisa ku sebutkan satu persatu.
5. Teman-teman KKN Simpang Nangka 2019 dan PPL SMPN 29 Rejang Lebong tahun 2020
6. Untuk sahabatku Sari Fatimah terimakasih atas support dan motivasinya
7. Untuk teman Mabar: Ranum, Andrian, Jovi, Adam, Deni, Juhek, dkk
8. Untuk Kak Heris, Kak Andriansyah, Rolanda, dan Hakim atas suportnya

## **ABSTRAK**

### **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 124 REJANG LEBONG**

**Oleh**

**Oki Kurnia Saputra (16561009)**

Kepala sekolah sebagai top manajer di sekolah memiliki peranan penting dalam pendidikan dan guru juga memiliki peranan yang sangat penting yaitu sebagai ujung tombak proses pendidikan itu sendiri. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan maka kepala sekolah harus menyiapkan strategi-strategi sebagai rancangan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru serta penerapannya dan apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru beserta solusinya.

Tipe penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi/pengamatan, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan TU/Operator. Data kualitatif dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pembinaan kinerja guru seperti seminar dan rapat bulanan, pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti supervisi kelas, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan (*reward*) serta hukuman (*punishment*), hambatan yang ditemui kepala sekolah antara lain belum adanya seminar tentang kinerja guru di dalam sekolah, masih belum meratanya supervisi guru, masih adanya guru yang datang terlambat, kurangnya motivasi dan belum adanya *reward* dari kepala sekolah. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbaiki permasalahan yang ada sehingga peningkatan kinerja guru dapat berjalan secara maksimal.

**Kata Kunci :** *Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Pertanyaan Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7

### BAB II LANDASAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Pengertian Strategi .....	9
2. Kepala Sekolah .....	10
3. Kinerja Guru .....	20
B. Penelitian Relevan .....	26

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian .....	28
B. Data Analisis Tema .....	28
C. Data Subyek Penelitian .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Teknik Analisis Data .....	33
F. Kredibilitas Penelitian .....	34

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Wilayah ( <i>Setting</i> Penelitian)	
1. Sejarah Singkat Berdirinya SDN 124 Rejang Lebong.....	36
2. Visi,dan Misi SDN 124 Rejang Lebong .....	37
3. Struktur Organisasi SDN 124 Rejang Lebong .....	38
4. Sarana dan Prasarana SDN 124 Rejang Lebong .....	40
5. Tenaga pendidik dan Jumlah siswa SDN 124 Rejang Lebong .....	41
B. Temuan-temuan Hasil Penelitian	
1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong .....	42
2. Hambatan yang Ditemui Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong.....	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong .....	60
2. Hambatan yang Ditemui Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong .....	64

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Nama-nama Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong .....	37
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana SDN 124 Rejang Lebong .....	40
Tabel 4.3 Data Guru dan Karyawan SDN 124 Rejang Lebong .....	41
Tabel 4.4 Keadaan Siswa berdasarkan jenis kelamin .....	41

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia dan proses pendidikan selalu berkembang mengikuti proses kehidupan manusia itu sendiri. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh *Rupert C. Lodge* yang penulis kutip dalam buku *Zuhairini* bahwa pengertian luas pendidikan adalah “*Life is education, and education is life*” yang berarti “hidup adalah pendidikan, dan pendidikan adalah kehidupan” artinya bahwa seluruh proses kehidupan manusia adalah pendidikan bagi manusia tersebut, seluruh pengalaman dan hal yang ia hadapi selama hidupnya merupakan proses pendidikan yang akan memberikan pengaruh bagi kehidupannya.<sup>1</sup>

Dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 disebutkan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, Cet I, 1992) hal 10

<sup>2</sup> *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS* (Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 2003) hal 2

Kepala sekolah sebagai pengelolaan intitusi pendidikan, tentu saja mempunyai peranan penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelolah tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah.

Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya, hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya, oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai top manajer di lembaga pendidikan dan pemegang kendali pendidikan di sekolah sangat menentukan maju mundurnya sekolah tersebut. Kepala sekolah perlu merumuskan strategi secara jelas untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, baik untuk jangka panjang, menengah ataupun pendek. Untuk jangka panjang 5-10 tahun kepala sekolah bisa merumuskan strategi yang mencakup dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Untuk jangka menengah yang akan direalisasikan dalam kurun waktu 3-5 tahun kepala sekolah harus mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bersifat memajukan sekolah sesuai dengan visi misi yang ada. Untuk jangka pendek dapat dirancang strategi atau kebijakan dalam rencana tahunan agar bisa direalisasikan setiap tahun ajaran.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) hal 62

Kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang profesional harus menguasai dan memahami berbagai pendekatan dan strategi karena kepala sekolah merupakan figur serta teladan bagi para tenaga kependidikan.

Guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksanaan proses kegiatan belajar. Selain itu guru juga merupakan komponen yang paling penting menentukan dalam sistem pendidikan secara umum, karena guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan salah satu unsur manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005) tentang guru dan dosen BAB II kedudukan, fungsi, dan tujuan, pasal 6 disebutkan bahwa :

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta : Dewan Permusyawaratan Rakyat, 2005)

Dalam menghadapi era industri 4.0 yang sebagian besar ditandai dengan pesatnya kemajuan di era teknologi dan informatika tentu saja secara tidak langsung mempengaruhi proses pendidikan, dimana pendidikan bisa lebih mudah dijangkau dengan menggunakan sistem teknologi seperti google dan lain sebagainya. Maka dari itu, seorang guru dalam memberikan pembelajaran harus bisa memahami dan mengikuti perkembangan zaman tersebut. Begitu juga dengan kepala sekolah, harus bisa memanfaatkan teknologi yang ada untuk bisa meningkatkan kualitas guru dan kualitas pendidikan itu sendiri.

Guru melaksanakan tugas-tugas yang berbeda sesuai tiga fungsi, yaitu fungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing. Secara umum fungsi guru sebagai pendidik adalah mendewasakan peserta didik, sebagai pengajar adalah melaksanakan pembelajaran, dan sebagai pembimbing adalah menyelaraskan perkembangan peserta didik. Maka dari itu sangat di perlukan pengawasan dan pengarahan yang baik dari kepala sekolah agar seorang guru dapat mengemban tugasnya dengan semaksimal mungkin serta pemberdayaan guru merupakan suatu keharusan yang dilakukan dalam lembaga pendidikan.

Pada kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapan oleh berbagai permasalahan dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas penunjang dalam pelaksanaan tugasnya baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah.

Permasalahan yang timbul kebanyakan mengenai kedisiplinan guru yaitu masalah kedisiplinan waktu, seperti ada guru yang datang terlambat atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga mengenai pemilihan metode belajar dikelas yang dipilih guru, kebanyakan guru memilih metode ceramah yang cenderung monoton karena yang aktif hanya guru. Sedangkan kurikulum 2013 mengharuskan siswa juga aktif maka metode ceramah seharusnya tidak cocok untuk digunakan lagi.

Demikian penting peningkatan kinerja guru, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Maka dari itu kepala sekolah harus melaksanakan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru, bukan hanya pembinaan yang harus dilakukan kepala sekolah tetapi juga harus memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru. Disini penulis tertarik mengangkat judul ini karena kepala sekolah di SDN 124 Rejang Lebong telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu karena banyaknya juga guru yang masih baru dan honor maka sangat diperlukan peran kepala sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kinerja mereka sebagai ujung tombak pendidikan. Sebagai guru yang masih muda tentunya masih sangat membutuhkan bimbingan dan pengawasan dari kepala sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, secara umum masalah yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adanya hasil temuan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut informasi yang ada di sekolah tersebut melalui penelitian dengan judul, **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong.”** Dengan adanya latar belakang dan tema penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan informasi dan data-data terkait penelitian yang dikaji.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi fokus permasalahan yang dirumuskan dalam rumusan masalah yang akan dibahas adalah **“Bagaimana strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong”**.

Agar pembatasan masalah dalam penelitian ini terarah maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Pembinaan kinerja guru
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
4. Pemberian motivasi
5. Pemberian *reward* dan *punishment*

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Apa saja strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan bagaimana penerapannya?
2. Apa saja hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan bagaimana solusinya?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong, antara lain mengetahui:

1. Mendeskripsikan apa saja strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan penerapannya
2. Mendeskripsikan apa saja hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan solusinya

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis
  - a. Menambah *khazanah* (kekayaan) pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru guna tercapainya tujuan pendidikan

- b. Penelitian ini secara teoritik berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

## 2. Secara Praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran-gambaran implemntasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkn kinerja guru sehingga dapat menjadi solusi bagi kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong dalam melaksanakan strategi yang dipilih dan dengan itu diharapkan tercapainya tujuan pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharakan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Penulis, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai strategi peningkatan kinerja guru
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Curup, diharapkan bisa menjadi acuan keilmuan tentang strategi kepala sekolah dalam upaya meningkat kinerja guru
- c. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk pengembangan strategi peningkatan kinerja guru
- d. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang strategi peningkatan kinerja guru

## BAB II

### LANDASAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Strategi

Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, atau cara. Sedangkan secara umum strategi dapat diartikan sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>5</sup> Dalam kamus besar bahasa Indonesia “strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus”.<sup>6</sup>

Siagian P. Sondang dalam bukunya manajemen strategi memaparkan strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Akdon dalam bukunya manajemen for education manajemen mengatakan bahwa strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan. Sedangkan Akdon menutif pendapat Druker, strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Pupuh Fathurohman, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hal 3

<sup>6</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) Cet IV, hal 1092

<sup>7</sup> Siagian P. Sondang, *Manajemen Strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004), hal 20

<sup>8</sup> Akdon, *Strategic Manajemen For Education Manajemen (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*, (Bandung, Alfabeta, 2011) hal 4

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa strategi adalah rangkaian rencana suatu kebijakan yang dibuat oleh pemimpin dalam upaya mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kebijakan yang disusun tersebut harus berdasarkan kondisi yang ada sehingga pencapaian tujuan bisa dilakukan secara optimal. Kepala sekolah dalam merumuskan strategi harus berdasarkan visi misi dan tujuan pendidikan dari sekolah tersebut.

## **2. Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kata kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah”<sup>9</sup>

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

---

<sup>9</sup> David, freed R, *Manajemen Strategi*, (Jakarta:Salemba Empat,2006) hal 20

Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Jadi bisa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas lebih sebagai pemimpin sekolah dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

Menurut Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan kesiapan seorang kepala sekolah untuk membimbing, dan mempengaruhi orang-orang untuk berjuang demi kepentingan bersama. Selain itu juga kepemimpinan didefinisikan pula sebagai pengaruh antar individu yang dilaksanakan melalui komunikasi.<sup>10</sup> Menurut Ralf M. Stogdill dalam Siswanto bahwa kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang dikembangkan dengan tugas dari para anggota kelompok.<sup>11</sup>

Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh perundang-undangan. *Pertama*, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan. *Kedua*, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 104

<sup>11</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 153

<sup>12</sup> Mulyadi dan Ramayulis, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), hal 235

## **b. Strategi Kepala Sekolah**

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup> Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala sekolah mampu merumuskan strategi-strategi yang relevan dengan kondisi sekolah tersebut.

Menurut Sunarto dan Jajuk Herawati ada tiga jenis strategi umum yang harus diperhatikan kepala sekolah yaitu (a) strategi pertumbuhan, yaitu berkaitan dengan pengembangan internal dan eksternal sekolah. (b) strategi penarikan, melalui penyusunan operasional yaitu merencanakan kebijakan-kebijakan yang diperlukan dan memotong yang tidak diperlukan atau tidak menguntungkan. (c) strategi stabilitas, strategi yang diciptakan untuk menstabilkan kondisi yang ada saat ini agar tidak terjadi kemunduran.<sup>14</sup>

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan tertentu. Ada dua hal yang perlu dicermati dari pengertian diatas yaitu:

---

<sup>13</sup> Moch. Idhochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2003) hal 233

<sup>14</sup> Sunarto dan Jajuk Herawati, *Manajemen*, (Yogyakarta: Mahenoko Total Design, 2002) hal 52-53

- a. Strategi merupakan rencana tindakan (rangkaiian kegiatan) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan. Hal ini berarti penyusunan suatu strategi baru sampai pada proses penyusunan rencana kerja belum sampai tindakan.
- b. Strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya arah dari semua keputusan strategi adalah pencapaian tujuan. Dengan demikian, penyusunan langkah-langkah, pemanfaatan berbagai macam fasilitas dan sumber belajar semuanya diarahkan dalam upaya pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kata “strategi” yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala cara, upaya, rencana yang akan dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong

### **c. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya yaitu strategi umum dan khusus.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 128

Dalam strategi umum castetter berpendapat, yaitu pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta melakukan kerja sama antara dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan.

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan. Strategi ini meniscayakan kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, serta pembinaan guna meningkatkan mutu guru disekolah.

Berdasarkan konsep diatas, maka strategi yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu :

### **1) Pembinaan Kinerja Guru**

Menurut B. Suryo Subroto pembinaan atau pengembangan guru adalah pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajibannya sebagai guru.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> B. Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1984) hal 147

Sedangkan menurut Ali Imron dalam bukunya *Pembinaan Guru di Indonesia*, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan kepala sekolah, pemilik sekolah, dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.<sup>17</sup> Selanjutnya Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan, yaitu *Pertama* pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, *Kedua* kemampuan guru dalam menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar peserta didik, dan *Ketiga* memperbaiki situasi belajar peserta didik.<sup>18</sup> Dalam hal pembinaan kemampuan guru untuk memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus menguasai dan memahami tahap-tahap serta proses pengajaran, hal ini untuk membantu kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada para guru.

Selanjutnya juga kepala sekolah harus bisa memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peserta didik, seperti faktor motivasi, kematangan, rasa aman dan lain sebagainya. Jika kepala sekolah memahami hal tersebut, tentu mudah bagi kepala sekolah dalam memberikan pembinaan mengenai bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi belajar peserta didik di sekolah.

---

<sup>17</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993) hal 9

<sup>18</sup> *Ibid* hal 13

## 2) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Disiplin menurut Liang Gie adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.<sup>19</sup> Pembiasaan nilai disiplin tersebut diharapkan dapat menjadi budaya yang melekat dalam kehidupan sehari-hari, khususnya bagi disiplin kinerja guru.

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan pola perilakunya
- b) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
- c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.<sup>20</sup>

Guru yang telah dibina kepala sekolah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan. Jika semuanya tercapai, maka kualitas pendidikan berkat kinerja guru dan ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta.

---

<sup>19</sup>Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Aplikasi, Strategi dan Inovasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) hal 14

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 141

### 3) Supervisi atau Pengawasan Kinerja Guru

Pada hakikatnya supervisi kinerja guru dapat diartikan sebagai bimbingan profesional bagi guru-guru. bimbingan profesional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar murid-murid.<sup>21</sup>

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan sekolah tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup> Dalam hal melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukannya melalui cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual. Namun dalam melakukan pengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Hubungan konsultif, kolegial bukan hirarkis
- b) Dilaksanakan secara demokratis
- c) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)

---

<sup>21</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 313

<sup>22</sup> *Op.Cit*, E. Mulyasa, hal 111

- d) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
- e) Merupakan bantuan profesional.<sup>23</sup>

Prinsip-prinsip diatas harus diperhatikan dengan benar oleh kepala sekolah agar proses pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru dapat terlaksana dengan baik dan guru tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa terbantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang dia kerjakan.

#### 4) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan baik yang berasal dari luar atau dari dalam yang mendorong seseorang mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>24</sup> Motivasi berasal dari kata Motif, ada dua macam motif yaitu motif bawaan dari lahir dan motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan tertentu.<sup>25</sup>

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini bukan hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, seperti motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan prokduktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid* hal 113

<sup>24</sup> Hamzah B, Uno. Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) Hal 1

<sup>25</sup> Nasution, Rahmat, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah, (Jambi:Ma'arif Press, 2012) hal

<sup>26</sup> *Ibid* hal 143

Motivasi yang diberikan dapat berupa apresiasi, beasiswa pendidikan, dan lain sebagainya. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah baik berupa benda, kata-kata, maupun yang lainnya.

##### **5) Pemberian *Reward* dan *Punishment***

*Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan *punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan seseorang karena tidak melakukan kewajibannya. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.<sup>27</sup>

Menurut teori belajar behavioristic, pemberian *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai cara memperkuat dan memperlemah respon positif dan negatif dimana pemberian *reward* dapat memperkuat perilaku positif dan pemberian *punishment* dapat memperlemah perilaku negatif.<sup>28</sup>

Penghargaan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk melakukan kerja positif dan produktif. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

---

<sup>27</sup> Purwanto, Johannes. *Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Reward dan Punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang*. Jurnal Bidang Pendidikan Dasar 1.2, 2017

<sup>28</sup> Zuhdiah, *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment*, Vidya Karya 34.1, 2019

Kepala sekolah yang mengerti akan kebutuhan guru, maka dia akan memberikan penghargaan sebagai penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya, seperti kenaikan pangkat, finansial, piagam dan lain sebagainya yang harus disesuaikan dengan tugas dan hasil yang dilakukan guru tersebut.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 36: “Bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan”.<sup>29</sup>

Sementara tujuan dari *punishment* adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Guru**

Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya didepan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu

---

<sup>29</sup> Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Penghargaan, Pasal 36)

“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”<sup>30</sup>

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa guru adalah orang yang memberikan pendidikan dan pengajaran yang berisi ilmu pengetahuan kepada peserta didik yang nantinya akan di gunakan untuk menunjang masa depan peserta didik itu sendiri.

#### **b. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja diartikan beragam oleh para ahli. Dalam kamus besar bahasa indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang di capai, prestasi yang di perlihatkan, atau kemampuan kerja.<sup>31</sup> Anwar Prabu Mangkunegara merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>32</sup>

Menurut Usman Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan dan

---

<sup>30</sup> *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta : Dewan Permusyawaratan Rakyat, 2005) hal 2

<sup>31</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) Cet IV, hal 570.

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), Cet IV, hal 67

motivasi. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu.<sup>33</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja, aplikasi kerja, dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbicara tentang kinerja sangat erat kaitannya dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Guru sebagai komponen yang sangat penting dalam dunia pendidikan diharuskan memiliki potensi dan kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik. Selain itu, semua potensi tersebut harus bisa di implementasikan secara optimal dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat menyerap dan menerima apa yang disampaikan guru secara efektif dan sebaik mungkin.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam meningkatkan produktifitas sekolah bukan hanya di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

---

<sup>33</sup> Mukhtar, *Strategi Kepala ekolah dalam Meningkatkan Kinerj guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Unsyiah, 3 (2015) : 93917

Yaitu produktifitas dengan tolok ukur berdasarkan tingkatannya ; prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan unjuk kerja.<sup>34</sup>

Untuk mencapai keberhasilan sekolah atau sekolah yang efektif maka kinerja guru harus benar-benar di diukur dan kontrol dengan baik. Proses untuk menilai kinerja pegawai disebut penilaian kinerja. Dikatakan demikian karena penilaian kinerja mencoba memberikan kepada pegawai sebuah umpan balik. Karena mereka membutuhkan untuk berkembang, tanpa mengurangi kebebasan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.<sup>35</sup>

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

---

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007) Cet IX, hal 135

<sup>35</sup> Sholeh, Muhammad, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, 2017

3. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
4. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.<sup>36</sup>

### **c. Indikator Kinerja Guru**

Dalam hal indikator kinerja menurut Makmun dalam Usman mengemukakan bahwa karakteristik seseorang profesional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut: a) Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas b) Menguasai perangkat pengetahuan, c) Menguasai perangkat keterampilan d) Memahami perangkat persyaratan ambang, e) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya f) Memiliki kewenangan (otoritas).<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Koswara, Rasto. *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1 ( Universitas Pendidikan Indonesia, 2016)

<sup>37</sup> Op.Cit, Mukhtar, (2015) : 93917

Merujuk pada peraturan Menteri Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Menguasai bahan ajar
- 2) Kemampuan perencanaan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran
- 4) Kemampuan melaksanakan evaluasi atau penilaian.<sup>38</sup>

Indikator penilaian kinerja guru diatas bisa dijabarkan sebagai berikut:

- 1) kemampuan seorang guru dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu
- 2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru
- 3) Kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan pembelajaran menjadi hal yang penting karena langsung berkaitan dengan aktivitas belajar siswa di kelas
- 4) Kemampuan seorang guru dalam memberikan penilaian kepada siswa sebagai hasil dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

<sup>39</sup> Op.Cit, Mukhtar, (2015) : 93917

## B. Penelitian Relevan

1. Skripsi oleh Yuyun Yuningsih (MPI IAIN Curup) tahun 2019 dengan judul *“Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong”*

Hasil penelitian pada skripsi ini menyatakan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah antara lain pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pengawasan kinerja tenaga kependidikan, dan pemberian motivasi.<sup>40</sup>

2. Skripsi oleh Diajeng Beratasena (MPI IAIN Curup) tahun 2018 dengan judul *“Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinereja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabuapten Rejang Lebong”*

Hasil penelitian pada skripsi ini menyatakan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi dan pemberian *reward* dan persepsi atau penilaian”<sup>41</sup>

3. Muhammad Sholeh, *“Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”* Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan 1 tahun 2017

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen adalah ketepatan penerapan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan

---

<sup>40</sup> Yuningsih, Yuyun. *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong*. IAIN Curup, 2019

<sup>41</sup> Beratasena, Diajeng. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinereja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabuapten Rejang Lebong*, IAIN Curup, 2018

pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber sumber pendidikan baik ketenagaan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal, yaitu menunjukkan sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya secara baik dan benar untuk mencapai tujuan<sup>42</sup>

4. Azimatul Ulya, “*Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang*” Jurnal IAIN Walisongo tahun 2010

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada empat strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) di sekolah diantaranya sebagai berikut: a) Peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan, b) Pelatihan dalam pelaksanaan tugas, c) Pelatihan *Lesson Studi* dan d) Melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindakan kelas (PTK)<sup>43</sup>

5. M. Syaifi, “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*” Jurnal IAIN Palangkaraya tahun 2017

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi guru dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Sholeh, Muhammad, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, 2017

<sup>43</sup> Ulya, Azimatul *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang* Diss, IAIN Walisongo, 2010

<sup>44</sup> M. Syaifi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diss IAIN Palangkaraya 2017

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini sendiri menggunakan tipe penelitian kualitatif serta metode yang digunakan adalah metode penelitian diskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran. Data penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto dan dokumentasi-dokumentasi resmi lainnya.<sup>45</sup> Pendekatan deskriptif digunakan untuk menghimpun data secara sistematis, faktual dan cepat sesuai dengan gambaran saat dilakukan penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan strategi-strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru. Data yang akan diperoleh adalah data kualitatif yang memberikan gambaran-gambaran tebtabg bagaimana strategi kepala sekolah di SDN 124 Rejang Lebong ini dalam meningkatkan kualitas kinerja gurunya.

#### B. Data Analisis Tema

Skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong” sebelumnya penulis akan menjelaskan data analisis dari judul tersebut :

---

<sup>45</sup> Moleong, Lexy j, *Metodogi penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Karya, 2010) hal 4

## **1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Menurut Castetler ada 5 cara yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu :

- a. Pembinaan kinerja guru
- b. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
- c. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
- d. Pemberian Motivasi
- e. Pemberian *reward* dan *punishment*.<sup>46</sup>

Maka dalam penelitian skripsi ini penulis ingin mendeskripsikan bagaimana penerapan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong berdasarkan pendapat Castetler diatas.

## **2. Hambatan Penerapan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Dalam menerapkan suatu strategi tentunya akan ada kendala dan hambatan yang akan di temui nantinya, maka dalam penelitian ini juga nantinya penulis akan mendeskripsikan apa saja kendala yang di hadapi kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja guru.

---

<sup>46</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 128

### C. Data Subyek Penelitian

Data merupakan bagian penting dan sentral dalam kegiatan penelitian untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis dan mencapai tujuan penelitian itu sendiri. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 124 Rejang Lebong, yang berlokasi di Desa Seguring, Kecamatan Curup Utara, Kabupaten Rejang Lebong.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### 1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>47</sup> Dalam hal ini data yang peneliti peroleh secara langsung dilokasi yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong. Adapun yang menjadi subjek data primer adalah hasil wawancara dan observasi dari kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong dan beberapa dewan guru.

#### 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>48</sup> Dalam hal ini sebagai data penunjang dari data primer, data ini bisa didapatkan didalam maupun diluar lokasi penelitian. Seperti dari buku, jurnal, dan dokumentasi-dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) hal 193

<sup>48</sup> *Ibid*, hal 193

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.<sup>49</sup>

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Pengamatan/Observasi**

Observasi adalah aktifitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai gambaran-gambaran kondisi objek yang sedang diteliti, seperti mengamati strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru mengajar dalam kelas.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah kegiatan tatap muka pada narasumber guna mendapatkan informasi dan data. Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait dalam penelitian yaitu kepala sekolah dan guru senior yang bersangkutan.

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hal 308

Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi tentang bagaimana kinerja guru dan bagaimana strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah tersebut.

Dalam wawancara ada 3 prosedur, yaitu:

- a. Wawancara bebas (tidak terpimpin) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok persoalan dari focus penelitian
- b. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan
- c. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti.<sup>50</sup>

### **3. Studi Dokumentasi**

Menurut Sugiyono, dokumen merupakan catatan peristiwa-peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, dan atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>51</sup> Studi dokumentasi yaitu cara memperoleh data dengan mencatat data dokumen-dokumen yang ada disekolah atau melalui foto dokumentasi terhadap dokumen tersebut. Diantaranya kinerja guru, struktur organisasi, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong.

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2011) hal 9

<sup>51</sup> *Ibid*, hal 240

## E. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari data wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih data yang penting untuk membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.<sup>52</sup>

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>53</sup>

### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyederhanaan data yang dilakukan melalui seleksi dan pemfokusan data mentah menjadi informasi yang bermakna. Reduksi data bisa berupa membuat ringkasan, mengkode, memusatkan tema, dan menulis memo atau catatan kecil.

### 2. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif, yaitu penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami. Sajian data ini harus mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian, sehingga narasi yang tersaji merupakan deskripsi mengenai kondisi yang rinci untuk menceritakan dan menjawab setiap permasalahan yang ada.

---

<sup>52</sup> *Ibid*, hal 345

<sup>53</sup> Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hal 16

### 3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data dan tetap mengacu pada rumusan masalah dan tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.<sup>54</sup>

### F. Kredibilitas Penelitian

Menurut Sutopo, validitas data merupakan jaminan bagi kemantapan simpulan dan tafsiran makna sebagai hasil penelitian.<sup>55</sup> Dalam penelitian kualitatif pengujian data diperlukan untuk memenuhi kredibilitas data. Hal tersebut dilakukan mengingat kebasahan dalam penelitian kualitatif perlu pembuktian yang lebih agar hasil penelitian yang didapat tidak diragukan kebenarannya. Oleh karena itu pengujian kebasahan data atau validasi data bisa menggunakan triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan kebasahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.<sup>56</sup> Pada penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sebagai berikut untuk mengecek keabsahan data, yaitu:

---

<sup>54</sup> <https://uny.ac.id/18100/5/BABIIMetodologi-Penelitian> Diakses 29 Juni 2020

<sup>55</sup> Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002) hal 92

<sup>56</sup> Moleong, Lexy j, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010) hal 330

### **1. Triangulasi sumber data**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Kesimpulan yang merupakan hasil dari analisis data dicari lagi kebenarannya dengan di cek melalui tiga sumber data kepala sekolah dan guru yang bersangkutan.

### **2. Triangulasi teknik atau cara (metode)**

Triangulasi tehnik untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan tehnik atau cara yang berebeda guna menguatkan data yang didapatkan apakah benar-benar valid atau tidak, seperti tehnik wawancara dan observasi dengan sumber data yang sama yaitu kepala sekolah dan guru yang bersangkutan.

### **3. Triangulasi waktu**

Dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau tehnik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Jadi kondisi mampu mempengaruhi proses pengumpulan data.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> <https://Repository.uin-malang.ac.id/1133/Triangulasi-Data/> Diakses 29 Juni 2020

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Wilayah (*Setting Penelitian*)

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya SDN 124 Rejang Lebong

SD Negeri 124 Rejang Lebong beralamatkan di Jalan Desa Seguring. SDN 124 Rejang Lebong, Desa Seguring Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. SD Negeri 124 Rejang Lebong didirikan pada tahun pelajaran 1978/1979 dengan nama SD Negeri 25 Curup pada Tanggal 01 Juli 1978, waktu itu SD Negeri 124 Rejang Lebong dibawah pimpinan seorang Kepala Sekolah yaitu Sagimin sejak tahun 1979-2003.

SD Negeri 124 Rejang Lebong mengalami 3 kali penggantian nomor klaktur sekolah, pada awal pendirian bernama SD Negeri 25 Curup, pada tahun 2009 mengalami pergantian nama menjadi SD Negeri 03 Curup Utara, dan pada tahun 2017 berubah lagi menjadi SD Negeri 124 Rejang Lebong.

Secara geografis SD Negeri 124 Rejang Lebong berada:

Sebelah timur	: Berbatasan dengan Rumah Penduduk
Sebelah utara	: Berbatasan dengan Jalan Raya
Sebelah barat	: Berbatasan dengan Rumah Penduduk
Sebelah selatan	: Berbatasan dengan Kebun Penduduk. <sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Data dari Staf TU SDN 124 Rejang Lebong.

**Tabel 4.1**  
**Nama-Nama Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong**

NO	NAMA	TAHUN
1	Sagimin	1979 – 2003
2	Abdullah, S. Pd	2003 – 2008
3	Rosmala Dewi, S. Pd	2008 – 2014
4	Yanti Supiyanti, M.TPd	2014 – 2018
5	Nasrun, S.Pd.MM	2018 – 2019
6	Gunaki, S.Pd	2019 – 2020
7	Puteri Mega, S.Pd	1 April 2020 - Sekarang

**Sumber : Dokumen SDN 124 Rejang Lebong.**

## **2. Visi dan Misi SDN 124 Rejang Lebong**

Adapun Visi dan Misi SDN 124 Rejang Lebong:

### **Visi :**

*“Menciptakan Siswa Yang Mandiri, Aktif, Kreatif, Berprestasi, Berbakat, Berakhlak, Berbudaya Sehat dan Bertaqwa”.*

### **Misi :**

- a. Menjalankan nilai-nilai agama dan berperilaku akhlakul karima dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan untuk mengembangkan potensi keilmuan peserta didik.
- c. Menumbuhkan semangat berprestasi kepada seluruh warga sekolah.

- d. Membimbing dan mengembangkan bakat dan minat peserta didik.
- e. Terlaksananya program ekstrakurikuler untuk menghasilkan siswa yang bertaqwa serta bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari.
- f. Mengembangkan hasil karya yang dimiliki peserta didik.
- g. Meningkatkan kesadaran untuk memelihara lingkungan.<sup>59</sup>

### **3. Struktur Organisasi SDN 124 Rejang Lebong**

Struktur organisasi yang ada di SDN 124 Rejang Lebong merupakan struktur dimana wewenang pimpinan tertinggi dipimpin oleh Kepala Sekolah dan secara langsung membawahi bagian yang ada dibawahnya yang sesuai dengan bidang-bidang yang telah terstruktur dan dibantu oleh wakil kepala sekolah dan guru kelas yang mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan.<sup>60</sup>

Dalam struktur organisasi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan di bantu oleh wakil kepala sekolah serta ada bendahara dan ketua TU/Opertor di bawahnya. Selanjutnya, kepala sekolah juga bersinergi dengan komite sekolah. Untuk setiap kelas memiliki wali kelas atau guru kelasnya masing-masing dan itu dimasukkan kedalam struktur organisasi sekolah agar setiap guru kelas bisa bertanggungjawab atas kepercayaan dan amanah kelas yang telah diberikan kepadanya.

---

<sup>59</sup> Data dari Staf TU SDN 124 Rejang Lebong

<sup>60</sup> Terlampir.

#### 4. Sarana dan Prasarana SDN 124 Rejang Lebong

**Tabel 4.2**  
**Sarana dan Prasarana SDN 124 Rejang Lebong**

NO	JENIS RUANG/ALAT	KONDISI				JML
		B	RR	RMD	RB	
1	Ruang Kepala Sekolah	1	-	-	-	1
2	Ruang Guru	1	-	-	-	1
3	Ruang Perpustakaan	1	-	-	-	1
4	Ruang Kelas I	1	-	-	-	1
5	Ruang Kelas II	1	-	-	-	1
6	Ruang Kelas III	1	-	-	-	1
7	Ruang Kelas IV A	1	-	-	-	1
9	Ruang Kelas IV B	1	-	-	-	1
10	Ruang Kelas V	1	-	-	-	1
11	Ruang Kelas VI	1	-	-	-	1
12	Ruang Kelas Kosong	1	-	-	-	1
13	Ruang Serbaguna	1	-	-	-	1
14	WC Guru Laki-laki	1	-	-	1	2
15	WC Guru Perempuan	1	-	-	1	2
16	WC Murid laki-laki	2	-	-	-	2
17	WC Murid Perempuan	2	-	-	-	2
18	Kantin	1	-	-	-	1
19	Rumah Penjaga Sekolah	-	-	-	1	1
20	-	-	-	-	-	-

*Sumber : Dokumen SDN 124 Rejang Lebong.*

**Keterangan :**

- B** : Baik
- RR** : Rusak Ringan
- RMD**: Rusak Masih Dipakai
- RB** : Rusak Berat

## 5. Tenaga Pendidik dan Jumlah Siswa SDN 124 Rejang Lebong

**Tabel 4.3**  
**Data Guru dan Karyawan SDN 124 Rejang Lebong**

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	JABATAN
1	Puteri Mega, S.Pd	P	Kepala Sekolah
2	Ibrahim Lakoni, S.Pd	L	Wakil Kepala
5	Nurmi Padilah, S.Pd	P	Bendahara
3	Amin Nurfuad, S.Pd	L	Guru
4	Yusri Martini, S.Pd	P	Guru
6	Dimas Andiyanto, S.Pd.I	L	Guru
7	Nani Haryani, S.Pd	P	Guru
8	Kiki Wulandari, SE	P	Guru
9	Sri Chayanti, S.Pd	P	Guru
10	Jaka Sahroni, A.Md	L	TU/Operator
11	Anggi Hutomo	L	Penjaga Sekolah
12	Rita Astuti	P	Guru

*Sumber : Dokumen SDN 124 Rejang Lebong.*

**Tabel 4.4**  
**Keadaan siswa berdasarkan jenis kelamin**

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	I	15	12	27
2	II	18	11	29
3	III	14	12	26
4	IV A	10	10	20
5	IV B	9	12	21
6	V	9	1	19
7	VI	11	9	20
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>76</b>	<b>162</b>

*Sumber : Dokumen SDN 124 Rejang Lebong.*

## **B. Temuan-temuan Hasil Penelitian**

Dalam bagian ini penulis akan memaparkan hasil temuan dan analisa data yang telah diperoleh di lapangan sesuai dengan variabel masing-masing. Adapun variabel yang datanya akan dianalisa dalam bagian ini adalah tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian yang bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 8 Juni - 20 Juni 2020.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut di ajukan kepada Kepala Sekolah dan Guru yang diberikan secara terpisah dan berbeda. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

### **1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan implementasinya**

Menurut Castetler ada 5 cara yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu : Pembinaan kinerja guru, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan pemberian *reward* dan *punishment*.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 128

Berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru mengenai Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong mengacu pada teori Castetler diatas sebagai berikut :

#### **a. Pembinaan Kinerja Guru**

##### **1) Wawancara dengan Kepala Sekolah**

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124

Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk pembinaan kinerja guru kita akan ikut sertakan mereka (guru) untuk mengikuti seminar atau pelatihan diluar. Tapi untuk sekarang yang paling sering itu rapat atau pertemuan setiap akhir bulan untuk membahas kinerja mereka di dalam kelas seperti apa dan bagaimana perkembangannya”.<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru telah diterapkan oleh kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong terhadap guru, yaitu melalui kegiatan seminar atau pelatihan diluar sekolah. Selain itu juga dengan mengadakan rapat rutin bulanan untuk membahas kinerja guru di kelas.

##### **2) Wawancara dengan Guru dan TU/Operator**

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Ibrahim Lakoni, S.Pd** selaku guru dan wakil kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sebagai berikut:

---

<sup>62</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

“Iya kalau untuk pembinaan kinerja guru kita disini mengikuti rapat setiap akhir bulan, ya itu untuk membahas kinerja kita baik dikelas maupun diluar kelas. Untuk seminar dan pelatihan tentang guru ya kita dari dulu sering mengikuti itu, tapi sekarang karena Corona ini untuk sekarang belum ada seminar atau pelatihan lagi”.<sup>63</sup>

Pernyataan selanjutnya disampaikan **Nani Haryanti, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Pembinaan disini cukup lumayan, kalau pelatihan itu ada ya kan ada KKG (Kuliah Kerja Guru) dan setiap bulan tu ada rapatnya tentang kinerja guru”.<sup>64</sup>

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Sri Chayanti, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Ya yang sekarang terus berjalan sih rapat atau pertemuan akhir bulan, itu merupakan rapat rutin membahas bagaimana kinerja guru dikelas”.<sup>65</sup>

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yaitu **Jaka Sahroni, A.Md** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Pembinaan kinerja sudah bagus. Kalau untuk seminar atau pelatihan itu sudah ada, biasanya dari program pemerintah, biasanya berdasarkan surat edaran Diknas kemudian kepala sekolah mengutus beberapa Guru untuk mewakili sekolah”.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Ibrahim Lakoni, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 9 Juni 2020

<sup>64</sup> Nani Haryanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

<sup>65</sup> Sri Chayanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

<sup>66</sup> Jaka Sahroni, TU/Operator Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk indikator strategi pertama yaitu pembinaan kinerja guru sudah diterapkan di SDN 124 Rejang Lebong ini. Penerapan yang dilaksanakan meliputi rapat bulanan untuk membahas dan mengembangkan kinerja guru serta mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang di laksanakan sebagai program dari pemerintah.

## **b. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru**

### **1) Wawancara dengan Kepala Sekolah**

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk supervisi yang ibuk lakukan yaitu supervisi langsung kekelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung di kelas bagaimana. Tapi belum semua guru, karena kan banyak guru yang senior dan bisa dibilang cara mengajarnya sudah baik, yang sering itu guru-guru honorer atau guru baru itu yang ibuk masuki kelasnya, tapi untuk jadwal supervisi nya sudah ada semua.”<sup>67</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi kinerja guru telah diterapkan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong. Supervisi yang dilakukan adalah supervisi atau pengawasan langsung kekelas untuk memantau dan mengawasi secara langsung bagaimana kinerja setiap guru didalam kelas.

---

<sup>67</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

## 2) Wawancara dengan Guru dan TU/Operator

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Ibrahim Lakoni, S.Pd** selaku guru dan wakil kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sebagai berikut:

“Ya memang benar kepala sekolah sering berkunjung ke kelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung kegiatan pembelajaran, tapi tidak setiap guru, yang sering dimasuki itu ya kelas guru-guru honor”.<sup>68</sup>

Pernyataan selanjutnya disampaikan **Nani Haryanti, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Kalau pengawasan ke kelas itu pasti ada lah, kan setiap guru itu pasti di awasi, ngelihat bagaimana guru nya ngajar di kelas”.<sup>69</sup>

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Sri Chayanti, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Untuk supervisi ke kelas itu sudah dilakukan kepala sekolah, dan biasanya itu sudah terjadwal dan kepala sekolah mengikuti jadwal tersebut”.<sup>70</sup>

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yaitu **Jaka Sahroni, A.Md** ketika diwawancarai sebagai berikut:

---

<sup>68</sup> Ibrahim Lakoni, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 9 Juni 2020

<sup>69</sup> Nani Haryanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

<sup>70</sup> Sri Chayanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

“Supervisi kekelas itu biasanya 3 bulan sekali, itu untuk mengecek keadaan didalam kelas, keadaan guru mengajar, itu mengawasi secara langsung”.<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, bisa kita ketahui bahwa pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru telah dilaksanakan oleh kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong yaitu dengan melakukan pengawasan atau supervisi secara langsung ke kelas. Dengan adanya kegiatan supervisi langsung ke kelas di harapkan mampu meningkatkan kinerja guru terutama untuk guru baru atau guru honor.

### **c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan**

#### **1) Wawancara dengan Kepala Sekolah**

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan itu sangat penting bagi guru. Biasanya ibuk melihat dari daftar hadir guru dengan mengecek buku absensi harian. Selain itu juga bisa dilihat dari ketepatan waktu mereka saat jam masuk kelas, jam istirahat mapun jam pulang. Sudah tu lagi kedisiplinan berpakaian atau kerapian. Ya kalau ada guru yang datang terlambat ya itu akan mendapat teguran waktu rapat.”<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Jaka Sahroni, TU/Operator Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

<sup>72</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala sekolah, penulis bisa menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin tenaga kependidikan sudah diterapkan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong yaitu dengan selalu mengawasi dan mengecek absen atau daftar hadir guru setiap harinya dan selalu mengontrol kedisiplinan waktu guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan serta juga mengawasi kerapian pakaian para guru.

## 2) Wawancara dengan Guru dan TU/Operator

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Ibrahim Lakoni, S.Pd** selaku guru dan wakil kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan waktu biasanya kepala sekolah melihat dari absensi guru, karena kan dia yang tanda tangan absen otomatis dia memantau kedisiplinan melalui itu. Selain itu juga ya kalau ada guru yang telat maka akan di tegur kepala sekolah waktu rapat”.<sup>73</sup>

Penyataan selanjutnya disampaikan **Nani Haryanti, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Untuk guru yang telat sih biasanya setiap rapat ada teguran dan himbauan dari kepala sekolah tentang itu, dan juga kepala sekolah selalu peduli tentang kedisiplinan itu”<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Ibrahim Lakoni, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 9 Juni 2020

<sup>74</sup> Nani Haryanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Sri Chayanti, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Ya kalau kedisiplinan itu ya menjadi keharusan, mulai dari absensi kita di cek, kemudian juga diawasi ketepatan kita saat mengisi jam di kelas, mulai dari jam masuk sampai jam keluar kelas itu harus sesuai dengan jadwal”.<sup>75</sup>

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yaitu **Jaka Sahroni, A.Md** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Karena absen kepala sekolah dan guru-guru itu dijadikan satu jadi setiap hari kepala sekolah ketika ingin tanda tangan absen langsung ngawas, langsung di cek kedisiplinan guru karena absennya satu”.<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, maka bisa kita ketahui bahwa kepala sekolah SDN 124 Rejang lebong telah melaksanakan pembinaan disiplin kinerja guru dengan mengecek daftar hadir guru dan melihat kedisiplinan waktu guru ketika jam masuk kelas, jam istirahat maupun jam pulang. Dengan demikian kepala sekolah dapat melihat secara langsung siapa saja guru yang datang tepat waktu dan siapa yang datang terlambat, dan yang datang terlambat akan mendapat teguran saat rapat. Selain itu, kedisiplinan atau kerapian berpakaian juga di awasi oleh kepala sekolah untuk setiap guru nya.

---

<sup>75</sup> Sri Chayanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

<sup>76</sup> Jaka Sahroni, TU/Operator Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

#### **d. Pemberian Motivasi**

##### **1) Wawancara dengan Kepala Sekolah**

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124

Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk pemberian motivasi biasanya saya mengingatkan tentang kedisiplinan kepada guru dan memberikan mereka pemahaman strategi mengajar, ya motivasi ini diberikan saat rapat atau saat ngobrol langsung secara individual kepada guru”.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diatas, penulis berpendapat bahwa pemberian motivasi sudah dilaksanakan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong kepada gurunya yaitu dengan memberikan dorongan atau motivasi ketika rapat atau secara langsung kepada individu guru. motivasi yang di berikan berupa dorongan atau arahan tentang peningkatan kinerja guru seperti memberi tahu mengenai strategi pembelajaran yang baik dan lain sebagainya.

##### **2) Wawancara dengan Guru dan TU/Operator**

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Ibrahim Lakoni, S.Pd** selaku guru dan wakil kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sebagai berikut:

---

<sup>77</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

“Ya biasanya kepala sekolah memberikan motivasi itu pada saat rapat mengenai kedisiplinan dan lain sebagainya, atau juga biasanya secara tidak langsung saat ngobrol pada jam istirahat biasanya dia juga kadang-kadang mengajarkan cara mengajar yang baik itu bagaimana”.<sup>78</sup>

Pernyataan selanjutnya disampaikan **Nani Haryanti, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Kalau motivasi ya sebagai guru itu pasti diberikan motivasi oleh kepala sekolah tentang ngajar anak itu bagaimana. Itu biasanya waktu rapat sekalian kepala sekolah memberikan motivasi dan arahan”.<sup>79</sup>

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Sri Chayanti, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Kalau di berikan motivasi sih pernah, waktu itu ada ketika ngobrol tentang kegiatan belajar mengajar dengan kepala sekolah dia memberikan semangat untuk menghadapi siswa yang agak bandel selain itu juga dikasih tahu cara menghadapi siswa yang baik itu bagaimana”.<sup>80</sup>

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yaitu **Jaka Sahroni, A.Md** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Motivasi kepala sekolah bagus untuk memajukan sekolah dan untuk mendorong kinerja guru untuk yang lebih baik. Biasanya motivasi untuk kinerja diberikan waktu rapat berkala biasanya satu bulan sekali. Kalau untuk waktu ngobrol juga disisipi motivasi tentang pendidikan dan juga tentang kehidupan”.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> Ibrahim Lakoni, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 9 Juni 2020

<sup>79</sup> Sri Chayanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

<sup>80</sup> Nani Haryanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

<sup>81</sup> Jaka Sahroni, TU/Operator Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, bisa kita ketahui bahwa pemberian motivasi atau dorongan telah dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam upaya peningkatan kinerja guru. Motivasi yang diberikan biasanya berkaitan dengan kedisiplinan waktu dan strategi pembelajaran dikelas. Motivasi biasanya diberikan saat rapat atau diberikan secara langsung kepada individu guru, tetapi tidak setiap harinya.

#### e. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

##### 1) Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124

Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk *reward* biasanya diberikan pada setiap hari guru, nah ada *reward* untuk guru-guru, guru yang disiplin , guru pavorit dan lain sebagainya itu ada. Kalau untuk *punishmen* yang dilakukan ya itu tadi, saat ada guru yang telat maka akan diberikan teguran dan himbauan”.<sup>82</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* secara umum telah diterapkan di SDN 124 Rejang Lebong itu berupa penghargaan setiap peringatan hari guru sebagai bentuk apresiasi kepala sekolah atas kinerja guru dalam menjalani profesinya dan untuk *punishment* dengan memberikan teguran kepada guru.

---

<sup>82</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

## 2) Wawancara dengan Guru/TU Operator

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Ibrahim Lakoni, S.Pd** selaku guru dan wakil kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sebagai berikut:

“Iya itu setiap memperingati hari guru pasti ada *reward* untuk guru-guru pilihan yaitu guru-guru yang terbaik dan untuk *punishment* ya dengan teguran atau himbauan yang diberikan kepala sekolah ”.<sup>83</sup>

Pernyataan selanjutnya disampaikan **Nani Haryanti, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Kalau *reward* yang berupa piagam penghargaan atau hadiah secara langsung sih belum ada dari kepala sekolah tapi kalau untuk di hari guru ya sudah pernah di berikan *reward* berupa uang pembinaan sedangkan untuk *punishment* itu dengan teguran yang diberikan saat ada guru yang telat”.<sup>84</sup>

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Sri Chayanti, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Kalau *reward* itu biasanya ada saat peringatan hari guru itu ada yang diberikan kepala sekolah untuk guru, itu dari Diknas biasanya yang memberikan dan untuk *punishment* biasanya berupa teguran saja”.<sup>85</sup>

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong yaitu **Jaka Sahroni, A.Md** ketika diwawancarai sebagai berikut:

---

<sup>83</sup> Ibrahim Lakoni, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 9 Juni 2020

<sup>84</sup> Nani Haryanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 16 Juni 2020

<sup>85</sup> Sri Chayanti, Guru Kelas SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

“Kalau untuk *reward* itu jarang ya, paling itu makan bersama ketika mendapat *reward* dari Diknas, itu setiap memperingati hari guru biasanya dari Diknas, kalau dari sekolah sendiri itu belum ada. Nah kalau untuk teguran atau himbauan itu selalu dilakukan kepala sekolah itu untuk menyadarkan kami”.<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah bisa kita ketahui bahwasannya kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong sudah melakukan pemberian penghargaan atau *reward* kepada guru atas kinerja mereka, hal ini dilakukan setiap memperingati hari guru dimana pada saat itu guru yang memiliki kinerja bagus akan di beri penghargaan dan *reward* dan penerapan *punishment* yaitu dengan memberikan teguran dan himbauan oleh kepala sekolah kepada guru jika ada guru yang melanggar aturan atau tidak disiplin saat bekerja.

## **2. Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan Solusinya**

### **a. Pembinaan Kinerja Guru**

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Untuk pembinaan kinerja guru ya hambatannya kita belum ada kegiatan seminar atau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah ini, selain itu juga kurangnya minat dari guru untuk buat acara seminar disini”.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Jaka Sahroni, TU/Operator Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 17 Juni 2020

<sup>87</sup> Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong, Wawancara 8 Juni 2020

Berdasarkan hasil wawancara diatas kita ketahui bahwa yang menjadi hambatan kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru adalah belum terealisasikannya program seminar atau pelatihan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, selain itu juga kurangnya minat guru untuk membuat kegiatan seminar ini menjadi penyebabnya.

Selanjutnya **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong menyatakan:

“Ya untuk solusi selanjutnya sih harus memperbanyak mengikutsertakan guru untuk ikut pelatihan atau seminar diluar agar mereka semangat untuk meningkatkan kinerja mereka dan harus di adakan acara seminar atau pelatihan disini khusus untuk membahas tentang kinerja guru, ya semoga dengan adanya pelatihan seperti itu diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan kinerja guru-guru kita disini, ya mulai dari penguasaan penyusunan RPP Silabus, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi nya bisa lebih baik lagi nanti kedepannya”.<sup>88</sup>

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah diatas, solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak seminar atau pelatihan dari luar yang harus diikuti guru, dengan demikian perlahan namun pasti akan menumbuhkan minat guru untuk mengikuti dan bahkan membuat kegiatan seminar sendiri di sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

---

<sup>88</sup> *Ibid*, Wawancara 8 Juni 2020

## b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk supervisi kelas, ibuk lebih banyak masuk ke kelas guru honorer karena bagaimanapun mereka minim pengalaman sedangkan guru senior sudah banyak pengalamannya bahkan ada yang melebihi ibuk.”<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka hambatan yang di temui kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi kelas adalah belum menyeluruhnya guru yang di supervisi atau di masuki kelas, padahal setiap guru itu harus diawasi kinerja supaya mereka bisa meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong menyatakan:

“Tapi ya itu karena ibuk juga masih baru jadi belum semua kelas bisa ibuk masuki, tapi nanti pasti ibuk supervisi kelas untuk setiap guru, tunggu waktu nya saja karena jadwal untuk supervisi kan sudah ada tinggal mengikuti itu aja agar semua guru bisa di supervisi”.<sup>90</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas bisa kita ketahui bahwa solusi yang akan dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan , dengan demikian tidak ada lagi kesenjangan dan semua guru bisa meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi semuanya.

---

<sup>89</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

<sup>90</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

### c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk masalah guru yang datang terlambat tetap ada satu dua, meskipun sudah diberi himbauan ketika rapat dan sudah ada aturan mengenai itu”<sup>91</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bisa kita ketahui bahwa hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam penerapan pembinaan disiplin tenaga kependidikan yaitu masih adanya guru yang telat atau datang tidak tepat waktu. Meskipun saat rapat kepala sekolah telah memberikan teguran dan himbauan untuk datang tepat waktu serta sudah ada aturan mengenai kedisiplinan sekolah.

Selanjutnya **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong menyatakan:

“Kedepannya nanti jika masih ada guru yang telat maka akan di berikan teguran lebih keras lagi atau ada hukuman yang akan dilakukan, hal ini untuk membuat mereka jera dan bisa memperbaiki kedisiplinan mereka”.<sup>92</sup>

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah diatas, solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan memberikan teguran langsung kepada guru yang telat tersebut, dengan demikian diharapkan dapat memberikan perubahan bagi guru yang bersangkutan.

---

<sup>91</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

<sup>92</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

#### d. Pemberian Motivasi

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya hambatan nya ya kurang banyaknya motivasi yang di berikan mungkin, dan itupun tidak setiap rapat di berikan motivasi, hanya pada guru-guru tertentu yang di beri motivasi”<sup>93</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kita bisa mengetahui bahwa hambatan yang dialami kepala sekolah dalam pemberian motivasi adalah masih kurang banyaknya motivasi yang di berikan kepada guru padahal banyak guru honor yang seharusnya mendapatkan dorongan atau motivasi lebih dari kepala sekolah agar mereke bisa meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong menyatakan:

“Ya mungkin harus di perbanyak lagi, terutama untuk guru-guru kita yang masih muda agar mereka memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka”.<sup>94</sup>

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah diatas, solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak memberikan motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honor, dengan begitu diharapkan mampu merangsang mereka untuk lebih giat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

---

<sup>93</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

<sup>94</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

#### e. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Pernyataan Ibu **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk itu sih belum ada *reward* yang ibuk berikan kepada guru karena ibuk juga masih baru jadi belum ada piagam atau penghargaan lainnya yang ibuk berikan dan kalau *punishment* hambatannya ya mungkin sama dengan kedisiplinan yaitu masih ada guru yang telat meskipun teguran telah diberikan”<sup>95</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa hambatan yang di alami kepala sekolah dalam pemberian penghargaan atau *reward* adalah belum adanya penghargaan yang ia berikan kepada guru berupa penghargaan atau lainnya kecuali hanya di peringatan hari guru dan untuk *punishment* hambatan yang ditemui adalah masih adanya guru yang telat meskipun teguran dan himbauan sudah diberikaan oleh kepala sekolah.

Selanjutnya **Puteri Mega, S.Pd** selaku kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong menyatakan:

“Mungkin kedepannya ibuk akan melakukan pemilihan guru pavorit pilihan siswa, nanti siswa kita suruh untuk nulis satu nama pilihan mereka dan nama guru yang menang tersebut akan kita berikan *reward* sebagai apresiasi untuk dia atas kerja keras dan dedikasinya kepada sekolah dan untuk *punishment* solusinya ya harus lebih keras lagi dalam memberikan teguran, kalau biasanya teguran yang diberikan berupa himbauan maka untuk kedepanya harus lebih tegas lagi seperti teguran individu atau dibuatkan surat peringatan adar menjadi efek jera bagi guru”<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

<sup>96</sup> *Ibid*, Puteri Mega, Wawancara 8 Juni 2020

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah diatas, solusi yang bisa di lakukan kepala sekolah adalah dengan memilih guru pavorit setiap tahunnya sebagai pilihan dari para murid, dengan demikian kepala sekolah bisa memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru yang terpilih tersebut sebagai guru terbaik pilihan murid. Hal ini bisa dilakukan setahun sekali atau setiap tahun ajaran baru dimulai. Solusi untuk *punishment* adalah dengan memberikan teguran yang lebih keras lagi seperti dibuatkan surat peringatan bagi guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan implementasinya**

##### **a. Pembinaan Kinerja Guru.**

Pembinaan atau pengembangan guru adalah adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan kepala sekolah, pemilik sekolah, dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong, 3 guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam upaya pembinaan kinerja guru, kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong mengikutsertakan guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang

diprogramkan oleh pemerintah. Selain itu pembinaan yang rutin dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu dengan mengikuti rapat bulanan sekolah guna melihat bagaimana perkembangan kinerja masing-masing guru dengan melihat keefektifan belajar mengajar.

#### **b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru**

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan sekolah tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukannya melalui cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong, 3 guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong melakukan supervisi ke kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran, terutama untuk guru baru atau guru honorer. Dengan melakukan observasi ke kelas secara langsung maka kepala sekolah dapat mengawasi secara kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru didalam kelas. Selain itu pengawasan dilakukan pada kelengkapan administrasi setiap guru dalam melaksanakan pembelajaran.

### **c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan**

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka kualitas pendidikan berkat kinerja guru dan ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong, 3 guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong memantau atau mengecek daftar hadir guru dan pegawai setiap hari. Selain itu dengan melihat disiplin waktu guru saat jam masuk kelas, jam istirahat, maupun jam pulang serta kedisiplinan atau kerapian berpakaian guru.

### **d. Pemberian Motivasi**

Motivasi yang diberikan dapat melalui dorongan atau kata-kata penyemangat yang disampaikan kepada tenaga pendidikan, dan lain sebagainya. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah baik berupa support kata-kata, maupun yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong, 3 guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi, kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong selalu memberikan dorongan dan masukan kepada setiap guru baik mengenai kedisiplinan, strategi pembelajaran yang efektif dan lain sebagainya. Pemberian motivasi ini bisa di berikan guru saat rapat maupun langsung secara individual kepada guru yang bersangkutan.

**e. Pemberian *Reward* dan *Punishment***

*Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan *punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan seseorang karena tidak melakukan kewajibannya, pemberian *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai cara memperkuat dan memperlemah respon positif dan negatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong, 3 guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pemberian *reward* dan *punishment*, kepala sekolah SDN 124 Rejang Lebong kepala sekolah memberikan penghargaan atau *reward* pada saat memperingati hari guru dan untuk *punishment* yang dilakukan adalah memberikan teguran dan himbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan atau melanggar aturan.

## **2. Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan Solusinya.**

### **a. Pembinaan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah maka bisa diketahui bahwa hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam penerapan pembinaan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong yaitu belum adanya pelatihan atau seminar yang dilakukan sekolah sebagai program sekolah, pelatihan atau seminar yang diikuti guru hanya yang dilaksanakan oleh program pemerintah. Selain itu kurangnya minat dari guru juga menjadi faktor penghambat terealisasinya program seminar sekolah untuk pembinaan peningkatan kinerja guru.

Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak seminar atau pelatihan dari luar yang harus diikuti guru, dengan demikian perlahan namun pasti akan menumbuhkan minat guru untuk mengikuti dan bahkan membuat kegiatan seminar sendiri di sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah maka bisa diketahui bahwa yang menjadi hambatan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi kinerja guru adalah belum meratanya supervisi ke

kelas yang dilakukan kepala sekolah. Kepala sekolah hanya tertuju untuk supervisi guru honorer saja sedangkan untuk guru senior belum diadakan supervisi kelas karena kepala sekolah beranggapan mereka sudah baik dalam mengajar. Supervisi sebenarnya sudah terjadwal tapi terkendala waktu untuk melaksanakannya dan pengaruh Covid-19.

Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada, dengan demikian tidak ada lagi kesenjangan dan semua guru bisa meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi semuanya.

### **c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah maka bisa diketahui bahwa hambatan pembinaan disiplin tenaga kependidikan adalah masalah kedisiplinan waktu terutama masalah keterlambatan guru. Meskipun sudah ada teguran dan himbauan yang disampaikan guru ketika rapat tetapi masih ada aja guru yang tetap terlambat datang dengan alasan-alasan tertentu.

Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan memberikan teguran langsung kepada guru yang telat tersebut, dengan demikian diharapkan dapat memberikan perubahan bagi guru yang bersangkutan. Teguran tersebut diberikan secara individu secara langsung saat ngobrol berdua dengan guru yang bersangkutan.

#### **d. Pemberian Motivasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah maka bisa diketahui bahwa hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam pemberian motivasi adalah kurang banyaknya motivasi yang diberikan. Pemberian motivasi hanya di berikan kepala sekolah dalam rapat dan itupun tidak setiap rapat. Pemberian motivasi juga dilakukan saat jam kosong atau jam istirahat ketika kepala sekolah ngobrol dengan guru dan itupun tidak ke semua guru. Padahal dengan banyaknya guru honor sehingga mereka memerlukan motivasi lebih dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak memberikan motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honor, dengan begitu diharapkan mampu merangsang mereka untuk lebih giat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

#### **e. Pemberian *Reward* dan *Punishment***

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah maka bisa diketahui bahwa hambatan pemberian penghargaan atau *reward* yang di hadapi kepala sekolah yaitu belum adanya *reward* yang di berikannya secara langsung kepada guru. Dan untuk *punishment* hambatan yang ditemui kepala sekolah adalah masih adanya guru yang datang terlambat meskipun sudah diberikan teguran berupa himbauan oleh kepala sekolah kepada guru ketika pelaksanaan rapat.

Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memilih guru pavorit setiap tahunnya sebagai pilihan para murid, dengan demikian kepala sekolah bisa memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru yang terpilih tersebut sebagai guru terbaik pilihan murid. Dan untuk *punishment* solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan teguran yang lebih keras pada guru yang melanggar kedisiplinan dengan memberikan surat peringatan atau surat teguran sebagai efek jera bagi guru tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan implementasinya**

- a. *Pembinaan Kinerja Guru***, Strategi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong yaitu; (1) mengikutsertakan guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang diprogramkan oleh pemerintah (2) mengadakan rapat bulanan sekolah untuk membahas kinerja guru.
- b. *Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru***, Strategi kepala sekolah dalam pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong yaitu melakukan supervisi ke kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran.
- c. *Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan***, Strategi kepala sekolah dalam pembinaan disiplin tenaga kependidikan di SDN 124 Rejang Lebong yaitu; (1) Memantau atau mengecek daftar hadir guru dan pegawai setiap hari, (2) Menetapkan disiplin waktu
- d. *Pemberian Motivasi***, Strategi kepala sekolah dalam pemberian motivasi di SDN 124 Rejang Lebong yaitu memberikan dorongan dan masukan kepada

setiap guru, mengenai kedisiplinan, strategi pembelajaran yang efektif dan lain sebagainya.

*e. Pemberian Reward dan Punsihment*, Strategi kepala sekolah dalam pemberian *reward* di SDN 124 Rejang Lebong yaitu memberikan penghargaan atau *reward* pada setiap memperingati hari guru. Sedangkan untuk *punishment* yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan teguran dan himbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan.

## **2. Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong dan Solusinya.**

*a. Pembinaan Kinerja Guru*, Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam penerapan pembinaan kinerja guru di SDN 124 Rejang Lebong yaitu belum adanya pelatihan atau seminar yang dilakukan sekolah sebagai program sekolah. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan membuat kegiatan seminar sendiri di sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

*b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru*, Hambatan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi kinerja guru adalah belum meratanya supervisi ke kelas. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada.

*c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan*, Hambatan pembinaan disiplin tenaga kependidikan adalah masalah kedisiplinan waktu terutama masalah keterlambatan guru itu karena kurangnya motivasi guru itu sendiri. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan

memberikan teguran yang lebih keras kepada guru dan bila perlu ada *punishment* yang diberikan.

**d. Pemberian Motivasi,** Hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam pemberian motivasi adalah kurang banyaknya waktu yang dimiliki kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru karena dia masih baru menjabat. Solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak memberikan motivasi dan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

**e. Pemberian Penghargaan (Reward),** Hambatan pemberian penghargaan atau *reward* yang di hadapi kepala sekolah yaitu belum adanya *reward* yang di berikannya secara langsung kepada guru. Solusi yang bisa di lakukan kepala sekolah adalah dengan memilih guru terbaik untuk diberikan penghargaan atas kinerjanya. Untuk *punishment* hambatan yang ditemui kepala sekolah adalah masih adanya guru yang tidak disiplin dan solusi yang bisa dilakukan adalah memberikan surat peringatan atau surat teguran sebagai efek jera.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang disajikan, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

**1. Pembinaan Kinerja Guru,** Kepala sekolah seharusnya mendatangkan narasumber ke sekolah secara langsung untuk memberikan pelatihan dan seminar kepada guru tentang peningkatan kinerja guru, dengan mengikuti itu diharapkan mampu meningkatkan kinerja para guru di sekolah.

2. ***Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru***, Seharusnya kepala sekolah lebih sering lagi dalam memasuki atau mengunjungi kelas, tidak harus menunggu jadwal yang ada karena itu akan menjadi kejutan bagi guru dan akan terlihat bagaimana kinerja mereka secara langsung.
3. ***Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan***, Dalam pembinaan disiplin tenaga kependidikan, seharusnya kepala sekolah lebih tegas lagi terhadap guru-guru yang masih sering terlambat. Kalau biasanya teguran yang diberikan hanya berupa himbauan saja, sekarang harusnya kepala sekolah bisa melakukan teguran yang lebih keras lagi, bisa dengan teguran secara personal dan bila perlu di berikan sanksi untuk guru tersebut.
4. ***Pemberian Motivasi***, Dalam pemberian motivasi, kepala sekolah seharusnya memperbanyak memberikan motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honor, dengan begitu diharapkan mampu merangsang mereka untuk lebih giat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka.
5. ***Pemberian Penghargaan (Reward)***, Dalam pemberian penghargaan atau *reward*, kepala sekolah seharusnya memberikan penghargaan kepada guru atas dedikasi dan kinerja mereka, bisa dengan memilih guru favorit setiap tahunnya sebagai pilihan para murid. Untuk *punishment*, kepala sekolah harus lebih tegas dalam menerapkan aturan yang berlaku dan jika ada yang melanggar maka harus diberikan surat peringatan atau surat teguran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2011. *Strategic Manajemen For Education Manajemen (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta
- Beratasena, Diajeng. 2018. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong*. IAIN Curup, Skripsi.
- Fathurochman, P. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama, Cet I
- Hamzah B, Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- <https://Repository.uin-malang.ac.id/1133/Triangulasi-Data>, diakses 29 Juni 2020
- <https://uny.ac.id/18100/5/BABIII/metodologi-Penelitian>, diakses 29 Juni 2020
- Imron, Ali. 1993. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Jejen Musfah. 2018. *Manajemen Pendidikan, Aplikasi, Strategi dan Inovasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Koswara, Rasto. 2016. *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1. Universitas Pendidikan Indonesia
- Kuncoro, M. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif?*. Jakarta: Erlangga

- Moch. Idhochi Anwar. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta
- M. Syaifi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diss IAIN Palangkaraya 2017
- Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Unsyiah, 3 (2015) : 93917
- Milles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Mulyadi dan Ramayulis. 2017. *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IX
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Karya
- Nasution, Rahmat. 2012. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jambi: Ma'arif Press
- Siagian P. Sondang. 2004. *Manajemen Strategi*. Bumi aksara, Jakarta
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*

- Prabu Mangkunegara, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV
- Purwanto, Johanes. 2017. *Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Reward dan Punsihment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang*. Jurnal Bidang Pendidikan Dasar 1.2
- Sanjaya, W. 2006. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana, Cet V
- Siswanto. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sholeh, Muhammad, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, 2017
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryo Subroto, B. 1984. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara
- Sunarto dan Jajuk Herawati. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: Mahenoko Total Design
- Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, Cet IV

Ulya, Azimatul *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang* Diss, IAIN Walisongo, 2010

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS*. 2003. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta : Dewan Permusyawaratan Rakyat

Wawancara Puteri Mega, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong

Wawancara Ibrahim Lakoni, Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong

Wawancara Nani Haryanti, Guru SDN 124 Rejang Lebong

Wawancara Sri Chayanti, Guru SDN 124 Rejang Lebong

Wawancara Jaka Syahroni, TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong

Yuningsih, Yuyun. 2019. *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong*. IAIN Curup, Skripsi.

Zuhairini. 1992. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara, Cet I

Zuhdiah. 2019. *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment*. Vidya Karya 34.1

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## **Pedoman Wawancara**

Pedoman wawancara ini dibuat sebagai acuan ketika penulis mengambil data dari narasumber atau subjek penelitian. Pengambilan data dalam wawancara dilakukan dengan memberikan dan menerima jawaban dari responden atau subjek penelitian. Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah kepala sekolah dan guru SDN 124 Rejang Lebong

### **A. Kepala sekolah**

1. Apa saja strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Pembinaan kinerja guru yang seperti apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Pembinaan kedisiplinan guru yang seperti apa yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
5. Pemberian motivasi yang seperti apa yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
6. Apa *reward* atau penghargaan yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang baik?
7. Apa saja hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan kelima strategi tersebut ?
8. Bagaimanakah solusi kepala sekolah menyelesaikan hambatan yang terjadi dalam upaya menerapkan strategi peningkatan kinerja guru?

### **B. Guru**

1. Pembinaan kinerja guru yang seperti apa yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
2. Pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?

3. Pembinaan kedisiplinan guru yang seperti apa yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Pemberian motivasi yang seperti apa yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
5. Apa *reward* atau penghargaan yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang baik?
6. Apa saja hambatan yang ditemui kepala sekolah dalam menerapkan kelima strategi tersebut ?
7. Bagaimanakah solusi kepala sekolah menyelesaikan hambatan yang terjadi dalam upaya menerapkan strategi peningkatan kinerja guru?

## **DOKUMENTASI**



**Wawancara dengan Ibu Puteri Mega, S.Pd selaku Kepala Sekolah SDN 124 Rejang Lebong**



**Wawancara dengan Bapak Ibrahim Lakoni, S.Pd selaku Guru SDN 124 Rejang Lebong**



**Wawancara dengan Dewan Guru dan TU/Operator SDN 124 Rejang Lebong**



IAIN CURUP

### KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Oki Kurnia Saputra  
 NIM : 16561009  
 Fakultas : Tarbiyah  
 Pembimbing I : Sugiono, S. Ag. M. Pd. I  
 Pembimbing II : Abdul Sahib, S. Pd. I. M. Pd.  
 Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di SDN 124 Rejang Lebong)

Catatan :

- ❖ Kartu konsultasi ini harap dibawah setiap konsultasi dengan Pembimbing I atau Pembimbing II.
- ❖ Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing I minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing II minimal 5 (5) kali dibuktikan dengan kolom yang disediakan.
- ❖ Agar ada cukup waktu untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CURUP

### KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Oki Kurnia Saputra  
 NIM : 16561009  
 Fakultas : Tarbiyah  
 Pembimbing I : Sugiono, S. Ag. M. Pd. I  
 Pembimbing II : Abdul Sahib, S. Pd. I. M. Pd.  
 Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di SDN 124 Rejang Lebong)

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

Pembimbing II

Sugiono, S. Ag. M. Pd. I  
 Abdul Sahib, S. Pd. I. M. Pd.  
 NIP. 19711017 199903 1 002 NIP. 19720520 200312 1001



No	Tanggal	di Kemahasiswaan (di Kantor Perencanaan)	Perencanaan	Perencanaan
1	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
2	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
3	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
4	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
5	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
6	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
7	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
8	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]



No	Tanggal	di Kemahasiswaan (di Kantor Perencanaan)	Perencanaan	Perencanaan
1	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
2	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
3	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
4	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
5	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
6	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
7	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]
8	10/10/2019	1. Subjek: Studi Kasus 2. Tujuan: Mengetahui tentang... 3. Metode:...	[Signature]	[Signature]



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010  
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id)

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 210 /Ln.34/ET/PP.00.9/12/2019

Tentang

PENUNJUKKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN SKRIPSI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;  
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;  
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup ;  
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup ;  
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;  
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447,tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022.  
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup  
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama : 1. Sugiarno, S.Ag., M.Pd.I 19711017 199903 1 002  
2. Abdul Sahib S.Pd.I, M.Pd 160801012

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Oki Kurnia Saputra  
N I M : 16561009

JUDUL SKRIPSI : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (Studi Kasus Di SDN 124 Rejang Lebong)

- Kedua : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;



Menetapkan di Curup,  
Tanggal 12 Desember 2019

- Tembusan : Disampaikan Yth ;  
1. Rektor  
2. Bendahara IAIN Curup ;  
3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama ;  
4. Mahasiswa yang bersangkutan ;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010  
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : [admin@iaincurup.ac.id](mailto:admin@iaincurup.ac.id)

Nomor : 80 /In.34/FT/PP.00.9/03/2020  
Lampiran : Proposal Dan Instrumen  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

6 Maret 2020

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kab. Rejang Lebong

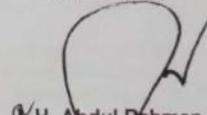
Assalamu'alaikum Wr., Wb.,

Dalam rangka penyusunan skripsi S.I pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Oki Kurnia Saputra  
NIM : 16561009  
Fakultas / Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.  
(Studi Kasus DI SDN 124 Rejang Lebong)  
Waktu Penelitian : 6 Maret s.d 6 Juni 2020  
Tempat Penelitian : SDN 124 Kabupaten Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.  
Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan I,

  
H. Abdul Rahman, M.Pd.I.  
NIP. 19720704 200003 1 004

Tembusan : Disampaikan Yth ;  
1. Rektor  
2. Warek I  
3. Ka. Biro AUAK



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG  
DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
Jalan S.Sukowati No.60 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

**SURAT IZIN**

Nomor : 503/071/IP/DFMPTSP/III/2020

TENTANG PENELITIAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

- Dasar :
1. Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
  2. Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 80/In.34/TT/PP.00.9/03/2020 Hal Permohonan Izin Penelitian. Permohonan diterima Tanggal, 10 Maret 2020

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama / TTL : Oki Kurnia Saputra / Curup, 12 Juni 1998  
NPM : 16561009  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Program Studi / Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) / Tarbiyah  
Judul Proposal Penelitian : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SDN 124 Rejang Lebong)  
Lokasi Penelitian : SDN 124 Rejang Lebong  
Waktu Penelitian : 10 Maret 2020 s/d 06 Juni 2020  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup  
Pada Tanggal : 10 Maret 2020



Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kabupaten Rejang Lebong

  
H. WARTONO, S.KM, MM  
Pembina IV.a  
NIP. 19710513 199203 1 003

- Tembusan :
1. Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL
  2. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
  3. Kepala SDN 124 Rejang Lebong
  4. Yang bersangkutan
  5. Arsip

## BIODATA PENULIS

### **Oki Kurnia Saputra, 12 Juni 1998**

Lahir di Seguring, Kec. Curup Utara, Kab Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Putra Pertama dari Bapak Rasak dan Ibu Rodia Wati, yang terdiri dari 2 Saudara, dan Adik bernama Ade Hanif Ar-Rahman.



Menempuh pendidikan pertama di Sekolah Dasar Negeri 25 Curup Utara yang sekarang bernama SDN 124 Rejang Lebong, selesai tahun 2010, melanjutkan pendidikan di MTs Muhammadiyah Kampung Delima Curup Timur, selesai tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di MA Muhammadiyah Kampung Delima Curup Timur, selesai tahun 2016. Kemudian melanjutkan study ke IAIN Curup mengambil Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan menyelesaikan studi tahun 2020 dengan judul skripsi: “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 124 Rejang Lebong”.

Selama menempuh pendidikan di IAIN Curup, Penulis pernah menjadi Wakil Ketua HMPS MPI tahun 2018, dan pernah mengikuti *Study Banding* ke IAIN Purwokerto dan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Oki Kurnia Saputra adalah sosok Pria yang ceria, aktif, sederhana, senang bersosialisi dan tidak pernah memilih teman dalam begaul yang memiliki kebiasaan bermain game untuk mengisi kekosongan waktu.