

**UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU
DI SMPN 2 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan Penelitian dan Tugas Akhir Skripsi

Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



OLEH :

IDWIN PINANDO

NIM : 19561019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN CURUP**

2023

Hal: Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

Di

Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan terhadap skripsi yang diajukan oleh:

Nama : Idwin Pinando

Nim : 19561019

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong

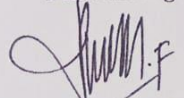
Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikianlah surat permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Curup, juli 2023

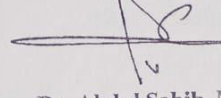
Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd
Nip. 19840326 200912 1 008

Pembimbing II



Dr. Abdul Sahib, M.Pd
Nip. 19720520 200312 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Idwin Pinando
Nim : 19561019
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diakui atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juli 2023

Idwin Pinando
NIM 19561019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1007 /In.34/FT/PP.00.9/ /2023

Nama : Idwin Pinando
NIM : 19561019
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Senin, 7 Agustus 2023
Pukul : 13.30-15.00 WIB
Tempat : Gedung Munaqasyah Ruang 2 IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. Abdul Sahib, M.Pd
NIP. 19720520 200312 1 001

Sekretaris,

Dr. Irwan Faturrahman, M.Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

Penguji I,

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002

Penguji II,

Dr. Sumarto, M. Pd.
NIP. 19900824 201903 1 013

Mengetahui,
Dekan



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd
NIP. 19650826 199903 1 001



Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya-lah saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong”**. Sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada jujungan kita nabi Muhammad Saw

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup.
2. Bapak Dr. Muhammad Istan, M.Pd, MM selaku Wakil Rektor I IAIN Curup
3. Bapak Dr. Ngadri Yusro, M.Ag selaku Wakil Rektor II IAIN Curup
4. Bapak Dr. Fakhudin, S.Ag., M.Pd.I selaku Wakil Rektopr III IAIN Curup
5. Bapak Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd selaku dekan fakultas tarbiyah yang telah mendukung penelitian saya
6. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini
7. Bapak bapak Dr. Abdul Sahib, M.Pd. sebagai dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Pembimbing Akademik saya dan bapak Siswanto, M.Pd yang telah memberikan dukungan selama masa perkuliahan di Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
9. Bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmunya se-masa kuliah di program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
10. Keluarga Besar SMPN 2 Rejang Lebong yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta memberikan informasi kepada penulis.

11. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa mengaruniakan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua,.Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Curup, juli 2023

Penulis,

Idwin Pinando

NIM.19561019

MOTTO

**“MANUSIA DAPAT DI MATIKAN
MANUSIA DAPAT DI HANCURKAN
AKAN TETAPI MANUSIA TIDAK DAPAT DIKALAH
SELAMA IA PERCAYA PADA HATI NYA ATAU SETIA HATI”
(PSHT 1922)**

**“ MIMPI ITU JANGAN HANYA SEKEDAR DIMIMPIKAN
TAPI HARUS DIUSAHAKAN DAN DIPERJUANGKAN JANGAN LUPA
BERDOA AGAR MIMPI JADI KENYATAAN “**

**“JADILAH ORANG YANG BERGUNA BAGI SIAPAPUN, IN SYA
ALLAH HIDUP ANDA AKAN DIMUDAHKAN JALANNYA”
(IDWIN PINANDO)**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Bismillahirrohmanirrohim*.

Alhamdulillahirabbil'alamiin...

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak sebagai ucapan terima kasih penulis maka Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT sang maha Agung. Yang selalu memberikan kekuatan, kesabaran, dan rasa kasih sayang kepada seluruh hamba-Nya.
2. Pribadi Sendiri Yang Telah Kuat Menjalani Proses Kuliah Dalam kondisi apapun.
3. Yang Tercinta Orang Tua Saya, Ayahanda Erpin dan Ibunda Nurjana yang selalu tanpa henti memberikan dukungan, semangat, serta doa kepada saya untuk bisa menyelesaikan S1 dengan baik sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang tersayang dan tercinta adik saya Indah Mutiara dan Afika Afrilina yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada saya.
5. Terimakasih kepada Sahabat IKA PMII Yaitu Sahabat Prof. Idi Warsah, Sahabat Sangkut Ansori, Sahabat Nelson, Sahabat KH. Mabrur Syah, Sahabat KH. Ngadri Yusro, Sahabat Muhammad Istan, Sahabati Meli Kusma Ningrum.

6. Terimakasih Ketua Prodi Dr. Syaiful Bahri, M.Pd dan dosen MPI IAIN Curup serta Dosen Pembimbing yaitu Bapak Dr.Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd sebagai dosen pembimbing I dan Bapak bapak Dr.Abdul Sahib,M.Pd. sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan semangat, motivasi, bantuan, doa, dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan karya skripsi ini.
7. Terimakasih kepada keluarga Besar SMPN 2 Rejang Lebong Yang Telah Memberikan semangat, Motivasi Dan Dukungan Nya.
8. Keluarga Besar Datuk Amran dan Datuk (Alm) Marhum yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan kepada saya.
9. Terima kasih Saudara/Saudari PSHT IAIN Curup Terkhusus Mbak Rita S.N, Rohmatul M, Siti A, Marda L,Judid A, Singge S, Riswan, Erza, Yusuf, Wahyu, fajar, intan b,Sulpan E, Heri S, Verra D,Wahyu, Januar, Budi, Rahmad, Risky b Dan Seluruh siswa Komisariat PSHT IAIN Curup.
10. Terima kasih kepada teman-teman keluarga besar prodi MPI dan angkatan 2019 MPI Squad khusus A, Judid, Adji, Ade, Aris, Yuli, Winda, Melisa, Puja, Lalak, Esti, Filala, Yudha, Febriana, Dhania, Abdi, siska, Lidya, Amanda, Friska, Amilia, Intan, Fatma yang selalu memberikan arahan dan semangat selama pengerjakan skripsi ini.
11. Terima Kasih Para Pelatih saya di KORMI Khusus PPSI Kang mas Riki Pranando, kak Noviyanto, kak Iwangga, buk elvi, pak Alam yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya.

12. Terima kasih kepada Semua kawan-kawan Atlit KORMI Khusus Atlit PPSI Januar, Aran, Dian, Rara, Reona, Zihan, dan Titik yang Telah memberi semangat dan dukungan kepada saya dalam pembuatan skripsi ini.

13. Terima kasih kepada semua teman-teman KKN Dan PPL ku.

14. Almamaterku Tercinta.

15. Semua Teman – Teman Yang Telah Membantu Saya.

Alhamdulillah saya ucapkan Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan, aamiin.

**“UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI SMPN 2 REJANG
LEBONG”**

**IDWIN PINANDO
19561019**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru pada sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru merupakan suatu bentuk atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Kemudian sering kali ditemukan permasalahan, bukan hanya yang terkait dengan proses belajar mengejar, tetapi juga kurang optimalnya kualitas kinerja guru yang mengajar pada sekolah tersebut. Sehingga kepala sekolah yang harus mengupayakan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di smpn 2 rejang lebong.

Penelitian ini melakukan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata, tulisan, atau lisan dari subyek yang diamati yaitu, kepala sekolah, wakil kepala sekolah(waka kurikulum), kepala Tata Usaha, Guru dan siswa.

Kesimpulan menunjukkan bahwa pelaksanaan upaya kepemimpinan kepala sekolah pada aspek kinerja guru yang mencakup, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan sudah berjalan, hanya saja belum maksimal, kinerja guru yang mencakup penyusunan dan pemilihan sumber media pembelajaran, model pembelajaran yang variatif dikategorikan sudah baik, hanya saja dalam memanfaatkan waktu mengajar dan memimpin keadaan kelas masih kurang efektif dan kondusif.

Kata Kunci : Upaya kepala sekolah, Meningkatkan kualitas kinerja, kinerja Guru

DAFTAR ISI

Hal: Pengajuan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoritik	12
1. Kepala Sekolah	12
2. Fungsi Kepala Sekolah	15
3. Kinerja Guru.....	16
4. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru	18
5. Konsep Kinerja.....	33
6. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	36
7. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Sekolah.....	39
B. Penelitian Relevan	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	48
B. Subjek Penelitian	48
C. Waktu Dan Tempat Penelitian	48
D. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Observasi	49
2. Wawancara	50

3. Dokumentasi.....	51
E. Analisis Data.....	51
1) Display Data.....	52
2) Reduksi Data.....	52
3) Menarik kesimpulan dan verifikasi	53
F. Keabsahan Data	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	56
1. Sejarah Singkat.....	56
2. Profil Sekolah.....	57
3. Struktur Organisasi.....	61
4. Visi Misi	62
5. Data Guru	63
6. Data Peserta Didik.....	65
7. Uraian Tugas Unit Kerja	66
8. Kegiatan Pokok Sekolah	68
B. Temuan Penelitian	73
1 Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong	74
2. Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong	88
C. Pembahasan Penelitian.....	92
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4.1	60
------------------	----

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1	54
TABEL 4.2	55
TABEL 4.3	62
TABEL 4.4	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu diwariskan turun-temurun kepada generasi berikutnya.¹ Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, di samping bidang yang lainnya.

Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan batin, material dan spiritual. Masalah pendidikan ini di dalam Undang-undang Dasar 1945, telah dirumuskan yaitu pada pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan.
2. Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.²

Guru dituntut mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar didalam kelas,

¹ Wasti Soemanto, Hendyat Soetopo, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia; Tantangan Para Pemimpin Dunia* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), h. 9

² Undang-undang Dasar 1945, (Surabaya; Apollo, 2009), h. 22.

dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik professional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai. Guru merupakan komponen penting untuk melaksanakannya pembelajaran secara baik. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik.

Didalam kegiatan pendidikan, proses pembelajaran merupakan suatu hal yang sangat penting dalam komponen pembelajaran utama itu adalah guru. Olehkarna itu, guru harus banyak melakukan hal agar pengajarannya berhasil, antara lain sebagai berikut :

- a. Mempelajari setiap siswa di dalam kelas.
- b. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
- c. Memilih dan menggunakan metode pengajar yang sesuai dengantujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
- d. Memelihara hubungan pribadi seraf mungkin dengan siswa.
- e. Membantu siswa dalam memecahkan masalah
- f. Mengatur dan menilai kemajuan belajar siswa.³

Seiring dengan berjalannya waktu, pelaksanaan pendidikan diarahkan untuk mengimbangi perubahan, perkembangan zaman, sehingga perlu diadakan perbaikan dan perkembangan. Diantaranya adalah dalam penyelenggaraan pendidikan. Tujuan pendidikan merupakan masalah sentral dalam pendidikan, sebab tanpa tujuan yang jelas proses pendidikan menjadi

³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001), h. 127

tanpa arah, oleh sebab itu dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah harus mempunyai pemimpin yang baik. Dalam dunia pendidikan, perubahan-perubahan itu harus dihadapi oleh para pemimpin pendidikan melalui strategi tertentu. Dalam undang-undang Sistem pendidikan nasional No.20 tahun 2003 Bab I pasal 1 menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, ahlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.”⁴

Adiwikarta mengemukakan bahwasanya pendidikan diartikan sebagai bentuk upaya untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup dengan baik dalam masyarakatnya, mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas hidupnya sendiri serta berkontribusi secara bermakna dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bangsanya.⁵

Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan fungsi dan tujuan pendidikan yaitu, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman

⁴ Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas (system Pendidikan Nasional) (UU RI No 20 Th.2003)* ,(Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.3.

⁵ Sudardja Adikiwirta, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II Kurikulum untuk Abad 21* (Jakarta: Gramedia, 1994), h. 101

dan bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlak Mulia, Sehat, Berilmu, Cakap, Kreatif, Mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.⁶

Pendidikan merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam suatu bangsa, yang mana pendidikan dapat memberikan dampak yang sangat signifikan kontribusinya terhadap kemajuan suatu bangsa. Majunya pendidikan menandakan majunya suatu bangsa, karena pendidikan terselenggara selaras dengan perkembangan kondisi bangsa tersebut. Semakin baik tingkat pendidikan pada bangsa tersebut, maka juga semakin baik keadaan bangsa tersebut. Pendidikan menjadi tolak ukur yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur kemajuan peradaban suatu bangsa, karena didalam pendidikan diajarkan berbagai macam hal yang berguna dalam berkehidupan baik digunakan untuk pribadi, maupun juga bernegara.

Peningkatan mutu pendidikan terus saja difikirkan guna menghasilkan proses pendidikan yang baik sehingga menghasilkan output yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap suatu bangsa. Banyak telah cara-cara yang dipergunakan guna meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya yakni pada era otonomi daerah atas dasar Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan antara Pusat dan Daerah telah membawa suasana baru dalam sistem pengolahan pendidikan. Suasana baru ini antara lain berkembangnya pemikiran untuk melaksanakan

⁶ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3*

disentralisasi pengelolaan pendidikan sejalan dengan otonomi daerah. Maka dengan adanya sistem seperti ini, diharapkan terdapat peningkatan mutu pelayanan dibidang pendidikan kepada masyarakat.

Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja, dunia pendidikan memiliki peranan yang sangat penting terlebih dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di berbagai sektor yang dibutuhkan dalam suatu bangsa. Kualitas pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah adalah peranan kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada lembaga formal seperti sekolah, madrasah dan lembaga pendidikan lainnya, yakni peran dari seorang pemimpin sekolah tersebut sangat berpengaruh. Dimana hal ini dapat menjadi suatu hal yang memiliki pengaruh secara signifikan. Sebagai pimpinan, bagaimana ia dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam mengatur jalannya proses pendidikan di lembaga pendidikan yang ia pimpin.

Tentunya proses untuk menjadi pemimpin dalam hal yang tidak sembarang ini, telah melewati beragam ujian yang kiranya telah dilewati dengan baik. Proses seleksi dan kesanggupan kemampuan untuk mendapatkan posisi ini sangatlah selektif, yang dideskripsikan bahwasanya seorang pemimpin ialah seorang yang terbaik dan termatang dalam hal

potensi akademik pribadi dan juga secara emosional. Kemudian saat ia telah menjadi pemimpin, maka ia telah mengetahui apa-apa yang akan dilakukan sesuai tugas dan kewenangannya dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin yang membawahi berbagai pihak dalam lembaga tersebut untuk dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin, dan tujuan-tujuan dari lembaga tersebut dapat terpenuhi sesuai harapan.

Salah satu hal yang difokuskan terhadap kepala sekolah dalam tugasnya yang dilakukan adalah bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah tersebut, dalam meningkatkan kinerja guru. Seperti diketahui dalam konsekuensinya, kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan kinerja para guru melalui kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah, juga bertanggung jawab pula dalam proses peningkatan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hal tersebut, maka sekolah merupakan suatu lembaga organisasi yang di dalamnya mengatur kegiatan proses pembelajaran dan tergambar bahwa proses pelaksanaan pendidikan di sekolah itu merupakan proses pendewasaan yang melibatkan Kepala Sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus. Negara berdasarkan falsafah Pancasila. Hal ini berarti setiap warga negara yang baik seharusnya menghayati dan mengamalkan Pancasila tersebut, lebih-lebih para pemimpin pendidikan. Mereka ini memiliki posisi strategi dalam dunia pendidikan dan di dalam masyarakat. Karena itu mereka dituntut untuk

memiliki kepemimpinan yang berdasarkan Pancasila, agar sikap dan kelakuannya mencerminkan moral Pancasila.⁷

Permasalahan yang saat ini di hadapi adalah masih ada kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidik di sekolah dengan kriteria professional tertentu, lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dari para tenaga pengelola satuan pendidikan yang professional misalnya kepala sekolah/kepala madrasah. Padahal upaya yang dilakukan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala sekolah maka akan semakin meningkat pula kinerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama.

Kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang direncanakan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah

⁷ Soekarto Indrafachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidika*, (Surabaya: Usana Offset Printing, 1983), h. 24.

ditetapkan. Kinerja guru dapat juga dikatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran disekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru.⁸

Kinerja guru dalam menyusun rencana dan program pembelajaran dan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan membina hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial dapat dipengaruhi oleh berberapa factor, salah satu diantaranya adalah pemahaman terhadap kurikulum khususnya diindonesia pemahaman terhadap kurikulum khususnya diindonesia pemahaman terhadap kurikulum tingkat satuan pendidikan semakin tinggi dan baik tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum akan semakin meningkat kinerja guru. Karenanya pemahaman terhadap kurikulum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Kinerja pegawai/guru dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan/guru terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima

⁸ Aida Rahmi Nasution, *profesi keguruan MI*, (Curup, LP2STAIN Curup,2014), Cet-1, h.121

atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya : Pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru yang meliputi: Pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.⁹

Pada objek penelitian ini adalah SMPN 2 Rejang Lebong. Terdiri dari 34 ruang kelas dan terdiri dari 530 siswa laki-laki dan 530 siswa perempuan jadi total 1060 siswa/i. Dalam pelaksanaannya seringkali ditemui banyak sekali permasalahan, bukan hanya yang terkait dengan proses belajar mengajar, tetapi juga kurang optimalnya kualitas kinerja guru yang mengajar pada sekolah tersebut. Sehingga kepala sekolah yang berperan dan berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMP tersebut.

⁹ Op. Cit., Hlm., 49

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?
2. Apa saja hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?
2. Untuk mengetahui Apa saja hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi Kepala Sekolah, bahwa program kepemimpinan sangat berguna dalam meningkatkan kinerja Kepala Sekolah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru

2. Manfaat Teoritis

- a) Bagi peneliti untuk memecahkan dan menganalisis masalah dengan menggunakan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan dan menambah pengalaman dan pengetahuan penulis, khususnya dalam membuat karya ilmiah;
- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan referensi bagi penulis lain yang membutuhkannya;
- c) Sebagai penambah bahan kepustakaan khususnya yang menyangkut masalah hasil penelitian pendidikan yang mungkin dapat digunakan

dalam rangka penelitian selanjutnya, dan dapat dijadikan rujukan bagi peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan serta sebagai rangsangan dan stimulus kinerja semua komponen sekolah dalam hal peningkatan mutu sekolah kedepan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritik

1. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala

Kepala atau Pemimpin adalah posisi tertinggi dalam kelompok yang terorganisir seperti direksi, komite, atau badan musyawarah. Orang yang memegang posisi biasanya dipilih atau ditunjuk oleh para anggota kelompok.¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016: 34) Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga.²

b. Pengertian Sekolah

1). Abdullah

Pengertian sekolah menurut Abdullah berasal dari bahasa Latin, yaitu *skhhole*, *scola*, *secolae* atau *skhola* yang dapat diartikan sebagai waktu luang atau waktu senggang. Sekolah adalah kegiatan di waktu luang bagi anak-anak di tengah kegiatan mereka yang utama, yaitu bermain dan menghabiskan waktu menikmati masa anak-anak dan remaja. Kegiatan dalam waktu luang adalah

¹ Robert's Rules. *of Order Newly Revised*, 10th edition, Perseus Books Group, Cambridge MA, 2000

² <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21413171010.2022>

mempelajari cara berhitung, membaca huruf hingga mengenal tentang moral atau budi pekerti dan estetika atau seni.

2).Sunarto

Menurut Sunarto dalam buku yang ditulis oleh Abdullah (2011) juga, pada saat ini kata sekolah telah berubah artinya menjadi bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat memberi dan menerima pelajaran. Setiap sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan kepala sekolah dibantu oleh wakilnya. Bangunan sekolah disusun secara meninggi untuk memanfaatkan tanah yang tersedia dan dapat diisi dengan fasilitas yang lain. Ketersediaan sarana pada suatu sekolah memiliki peranan penting dalam terlaksananya proses pendidikan.

3).YusranPora

Pengertian sekolah menurut Yusran Pora adalah tidak hanya sekedar tempat untuk menambah wawasan dan pengetahuan sebanyak-banyaknya. Akan tetapi hal terpenting adalah, sekolah menjadi tempat bagi para guru dan siswa untuk belajar bersama, mengamati sesuatu yang ada di sekeliling bersama-sama, dan sekolah juga menjadi tempat untuk para siswa membentuk jati dirinya. Sekolah juga dapat membentuk karakter peserta didik agar paham bagaimana cara bersikap terhadap sesama manusia maupun dengan lingkungan.

c. pengertian kepala sekolah

Pengertian kepala sekolah, jika diartikan perkata maka kepala sekolah adalah “pemimpin/leader” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai : seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.³ Sekolah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal didalam lingkungan sekolah adalah kepala sekolah, guru, karyawan, dan murid. Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala sekolah adalah jabatan tertinggi di sekolah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia didudukan pada tempat paling atas.⁴

³ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012), h. 10

⁴ B. Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan disekolah*, (Bumi aksara Jakarta, 2004), h. 100

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala sekolah juga sebagai pemimpin disebuah lembaga pendidikan formal yang diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengadilan pendidikan disekolah.

2. Fungsi Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu. Ia harus membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak.

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa ia, dan apa yang dipimpinya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/ peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu memimpin formal maupun non formal, tetapi kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Swearingen, yang dikutip dari buku karangan Hera budi Memberikan 8 fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Mengoordinasikan semua usaha sekolah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- c. Memperluas pengalaman guru-guru.
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf.
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.⁵

Setelah mengetahui fungsi kepala sekolah, seorang kepala sekolah perlu memahami dengan jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dalam usaha kearah tujuan yang akan dicapai.

3. Kinerja Guru

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁶ Menurut A. Anwar Prabu, Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

⁵ Herabudi, *Administrasi & Sepervisi Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), h. 225

⁶ Hadari Nawawi, *Op.Cit.*h. 105

⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97

Sedangkan menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁸

Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional.⁹

a). Model Vroomian

Vroom mengemukakan bahwa “performance = f (Ability x Motivation)” menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa : jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula.

b). Model Lawler dan Porter

Lawler dan porter (1976) mengemukakan bahwa : performance = Effort x Ability x Role Perceptions”. Effort adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan role perceptions adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan

⁸ Supardi, *kinerja guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

⁹ Hadari Nawawi, *Op.Cit.* h. 107

seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.

c). Mode Ander dan Butzin

Ander dan Butzin (1982) mengajukan model kinerja sebagai berikut :” $Future\ Performance = Past\ Performance + (Motivation\ x\ Ability)$ ”. Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka didalamnya melibatkan dua komponen utama yakni “ability” dan “motivasi”.

Dari model diatas menunjukkan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan, standard dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap sesuatu yang dilakukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja dari seorang pendidik dalam dunia pengajaran dari lembaga pendidikan formal.

4. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam melakukan atau penyelidikan diperlukan alat bantu tertentu. Untuk obyek yang hendak diteliti terlalu luas pembahasannya, sehingga diperlukan pembatasan, dalam pembahasan dengan melalui yang

menjadi obyek penelitian, agar penelitian ini bisa terfokus permasalahan yang sebenarnya.

Menurut Soekarto Indrafachrudi, ia mengemukakan pengertian mengenai kepemimpinan. Ia berpendapat bahwasanya kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.¹⁰

Kepemimpinan dilaksanakan demikian guna dapat mengarahkan kegiatan dari cakupannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan jika dilakukan dengan maksimal maka akan menunjang tercapainya harapan dari pihak penyelenggara proses yang dipimpin tersebut. Didalam progres dari kepemimpinan, terdapat alternatif-alternatif yang dapat dilaksanakan guna mencapai tujuan bersama, yang mana didalam hal ini kepemimpinan juga memberi pengaruh yang besar dalam berjalannya suatu roda kegiatan dari suatu organisasi/lembaga yang didalamnya terdapat struktur kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam satu situasi terlihat adanya unsur-unsur sebagai berikut: a. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain pada satu pihak; b. Orang yang mendapat pengaruh dari lain pihak; c.

¹⁰ Soekarto Indra Fachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya:Usana Offset Printing, 1983), h. 23

Adanya maksud-maksud atau tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai; d. Adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengajak, mendorong, membimbing, mengarahkan atau memaksa orang lain untuk berbuat yakni terlihat di dalam proses memimpin yang terjadi dalam hubungan antar manusia dengan manusia lain, maupun antara individu dengan kelompok individu yang terorganisir secara temporer atau permanen dalam suatu wadah yang disebut organisasi, lembaga, kantor atau bentuk-bentuk kelompok lainnya.

Istilah kepemimpinan atau leadership berasal dari kata “pemimpin” atau “leader”. Berbagai teori dan pendapat para ahli mengenai kepemimpinan di antaranya: Miftah Toha, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir untuk mencapai tujuan.¹²

Dalam menjalankan tugas wewenangnya sebagai seorang pemimpin, yang menentukan jalan arah dari organisasi/lembaga yang dipimpinnya, terdapat beberapa gaya dalam menjalankan kepemimpinan. Menurut Khatib Pahlawan Kayo, tipe kepemimpinan ada 6 sebagai berikut:

¹² Miftah Toha, *Prilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), h. 75.

1). Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan tradisional dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang lahir di tengah-tengah masyarakat primitif atau masyarakat yang baru tumbuh. Corak kepemimpinan ini adalah bentuk feodal, karena siapa yang mempunyai keberanian akan tampil ke depan, dan sekali merebut akan tetap mempertahankan bahkan mewariskan kepada keturunannya.¹³

2). Kepemimpinan kharismatik

Pemimpin seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental, serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintahkannya akan dituruti oleh bawahannya, dan kadangkala tanpa memerhatikan rasionalitas dari perintah tersebut. Jika dilihat lebih jauh seakan-akan antara pemimpin dengan bawahannya seperti ada daya tarik yang bersifat magic.

3). Pemimpin Rasionalitas

Salah satu ciri kepemimpinan rasionalitas adalah keseimbangan perasaan (emotional stability) dalam interaksi dan pergaulan antara pemimpin dan bawahannya yang bebas dari prasangka dan jauh dari sifat dengki. Sebab jika pemimpin cepat emosional melihat tingkah laku bawahannya yang tidak berkenan di hatinya, maka nilai kepemimpinannya akan menurun.

¹³ Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah* (Cet. I; Jakarta: Amzah, 2005), h. 54-69.

4). Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter didominasi oleh kekuasaan yang dibungkus oleh nilai-nilai kebohongan yang membuat bawahannya merasa ketakutan. Kepemimpinan seperti ini, komunikasinya hanya berlangsung satu arah, sehingga bawahannya tak bisa berinisiatif apalagi mengembangkan kreativitasnya.

5). Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe yang tepat dan ideal untuk dikembangkan dalam organisasi yang modern. Karena sesuai dengan fitrah manusia dan mudah diterapkan dalam semua lapisan, baik masyarakat desa maupun masyarakat kota. Dilihat dari segi ajaran Islam kepemimpinan demokratis itu mendapat tempat yang luas, sehingga mudah tumbuh dan berkembang, karena Nabi Muhammad saw., sendiri adalah seorang pemimpin yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai demokratis.

6). Tipe Kepemimpinan Kolektif

Tipe kepemimpinan kolektif ini diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis pada rasa keikhlasan dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan amanah yang telah diemban. Dalam tipe kepemimpinan ini, tidak ditemukan adanya watak serta karakter yang keras maupun kasar apalagi watak yang tidak bertanggung jawab.

Tipe kepemimpinan yang penulis kemukakan dari ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe-tipe kepemimpinan yang dapat

diterapkan oleh seorang guru adalah tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yakni peserta didik beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat ilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Namun menurut hemat penulis, bahwa sekalipun tipe kepemimpinan demokratis dianggap bagus diterapkan dalam kepemimpinan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan tipe-tipe kepemimpinan lainnya akan dipadukan berdasarkan kondisi proses pembelajaran. Mungkin pada kondisi tertentu seorang pemimpin membutuhkan tipe keotoriteran, rasional, berkharisma, dan sebagainya. Artinya disesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin.

b. Strategi Kepala Sekolah

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Dikemukakan oleh burhanudin (2005:4)

Di dalam strategi terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan untuk mencapai tujuan secara efektif. kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan

kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan diantaranya yaitu memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan dan saran serta kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yakni demokratis, otoriter, dan laissez faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis atau otoriter dan mungkin bersifat laissez faire. Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis, namun sering kali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter.

Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan. Dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam gaya mendikte, menjual, melibatkan dan mendelegasikan.

Konflik dapat dikatakan sebagai suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide (Rozak, Fathurrochman, & Ristianti, 2018). Dalam pada itu, ketika individu bekerja sama satu sama lain dalam rangka mewujudkan tujuannya, maka wajar seandainya dalam waktu yang cukup lama terjadi perbedaan-perbedaan pendapat di antara mereka. Kepala sekolah perlu menerapkan strategi dalam fungsinya sebagai pemimpin ini berarti bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

Kepemimpinan adalah proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memberikan arahan menyeluruh untuk lembaga pendidikan dan terkait erat dengan kompetensi guru. Kepemimpinan berbicara tentang gambaran besar apa yang akan dilakukan.

Inti dari kepemimpinan adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber dayanya, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan strategis. Kepemimpinan di saat ini harus memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi (Ristianti, 2017). Ini adalah proses yang berkesinambungan dan terus-menerus. Rencana strategis organisasi merupakan dokumen hidup yang selalu dikunjungi dan kembali dikunjungi. Bahkan mungkin sampai perlu dianggap sebagaimana suatu cairan karena sifatnya yang terus harus dimodifikasi. Seiring dengan adanya informasi baru telah tersedia, dia harus digunakan untuk membuat penyesuaian dan revisi.¹⁴

¹⁴ Kusen Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, Hamengkubuwono Hamengkubuwono. . *“Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru”* 2019/11/30, Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan. Hal. 175-193

c. Kepemimpinan Sekolah dalam Situasi Krisis COVID-19 di Indonesia

Kepemimpinan Krisis (Crisis Leadership) menjelaskan apa yang dapat dilakukan atau tidak seharusnya dilakukan untuk meminimalkan dampak krisis atau bencana.¹⁵ Kemampuan lembaga pendidikan (sekolah) dalam melalui transisi maupun transformasi sangat ditentukan oleh kompetensi pemimpin krisis yang peka terhadap krisis telah menyadari lebih awal tentang berbagai potensi yang dapat mengganggu aktivitas organisasinya. Karenanya mereka memiliki perkiraan-perkiraan sebelum krisis tiba, menyiapkan diri untuk melakukan pengelolaan lembaga pada masa krisis, dan melakukan perbaikan-perbaikan, serta pengembangan-pengembangan setelah krisis berlalu. Siklus ini akan terus berjalan di tangan seorang pemimpin krisis, sehingga lembaga pendidikan dapat terus menyesuaikan diri di tengah gerak perubahan yang sangat cepat.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait manajemen krisis, khususnya agar pendidikan tetap berjalan walaupun kondisi krisis atau darurat. Zainal Arifin menjelaskan bahwa kegagalan lembaga pendidikan sering kali disebabkan oleh kualitas dan efektivitas keputusan-keputusan dan

¹⁵ Arjen Boin, Werner Overdijk, dan Sanneke Kuipers, "Leadership in Times of Crisis: A Framework for Assessment," *International Review of Public Administration* 18 (1) (2013): 80, <https://doi.org/10.1080/12294659.2013.10805241>.

tindakan-tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.¹⁶ Kebijakan (keputusan) kepala sekolah harus bertujuan untuk melahirkan masalah (kebaikan) untuk meminimalisir krisis atau bencana. Hal ini sesuai dengan kaidah Ushul Fikih bahwa ‘Kebijakan imam (pemimpin) terhadap orang yang berada di bawah kepemimpinannya harus mengacu pada terwujudnya manfaat bagi rakyat (anggotanya).¹⁷ Dalam perspektif lebih luas, Connolly juga menjelaskan bahwa prioritas untuk keamanan kesehatan global harus pada kegiatan kepemimpinan dan koordinasi yang membangun kapasitas kebijakan di tingkat makro, meso, dan mikro.¹⁸

Karena Covid-19 adalah penyakit yang baru muncul, diperlukan lebih banyak pekerjaan untuk meningkatkan strategi pencegahan, diagnosis dan pengobatan untuk Covid-19.¹⁹ Berikut ini upaya-upaya Kepala Sekolah Islam Al-Azhar Cairo Yogyakarta dalam mengelola lembaga pendidikan Islam pada masa krisis pandemi Covid-19 melalui beberapa kebijakan yang diterapkannya.

d. Strategi kepemimpinan

¹⁶ Zainal Arifin, “*The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society*,” *Analisa: Journal of Social Science and Religion* 20 (2), (2013): 240, <https://doi.org/10.18784/analisa.v20i2.179>.

¹⁷ Abnan Pancasilawati, “*Urgensi Kaidah Fikih dan Aplikasinya Terhadap MasalahMasalah Sosial*,” *FENOMENA* 4 (2), (2012): 144, <https://doi.org/10.21093/fj.v4i2.221>.

¹⁸ John Connolly, “*Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation*,” *Global Policy* 11 (3), (2020): 283–92, <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12806>.

¹⁹ CAI Hongliu XU Kaijin dan CAI Hongliu XU Kaijin, “*Management of COVID-19: the Zhejiang experience*,” *Journal of Zhejiang University (Medical Science)* 49 (2), (2020): 147–57, <https://doi.org/10.3785/j.issn.1008-9292.2020.02.02>.

Strategis kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai ‘visi helikopter’, yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan.²⁰ Kepemimpinan strategis, sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang mengfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.

Strategi adalah langkah-langkah yang sistematis dan sistematis dalam melaksanakan rencana secara menyeluruh (makro) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan.²¹ Kepemimpinan kepala sekolah yaitu salah satu pelaksanaan kepemimpinan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, harus mencerminkan diwujudkannya kepemimpinan pancasila yang memiliki watak dan berbudi luhur.²²

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa strategi itu merupakan alat manajemen yang sangat kuat dan tidak dapat dihindarkan dalam sekolah. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing dan mengatur orang lain (guru). Dalam hal seperti ini, maka strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah rencana yang dimiliki seseorang dengan kemampuan semaksimal mungkin dalam

²⁰ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi, (Yogyakarta: Ircisod, 2008), h. 91-93.

²¹ Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*, Bandung: Bani Quraisy, 2004), h. 31.

²² Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 119

menjalankan tugasnya. Unsur yang terlibat dalam situasi kepemimpinan antara lain yaitu orang yang dapat mempengaruhi orang lain di satu pihak, orang yang dapat pengaruh di lain pihak, adanya maksud-maksud atau tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai, adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu itu.²³

Beberapa penulis mengemukakan strategi kepemimpinan. Farkas , mengembangkan gagasan tentang maximum leadership yang meliputi lima pendekatan pendekatan strategi, pendekatan asset manusia, pendekatan keahlian, pendekatan kontrol, dan pendekatan agen perubahan.²⁴

Strategi kepemimpinan yang sama muncul dalam kajian pendidikan dalam penelitian heck, terungkap beberapa aspek kepemimpinan kepala sekolah yang membedakan sekolah berprestasi tinggi dan sekolah berprestasi rendah, aspek-aspek tersebut meliputi;

- a. Melibatkan staf dalam keputusan dan pengajaran yang penting.
- b. Melindungi dari tekanan eksternal.
- c. Memberikan otonomi mengajar kepada guru.
- d. Mengomunikasikan tuntutan untuk berprestasi tinggi kepada siswa.
- e. Menghargai prestasi akademik siswa.
- f. Mengkordinasikan program pengajaran.
- g. Berpartisipasi dalam diskusi tentang isu-isu pengajaran.

²³ 2Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto, "*Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*", (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 1

²⁴ Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto, "*Kepemimpinan* h. 1

e. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Malayu Hasibuan, fungsi kepemimpinan ialah²⁵

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M)
- d. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat
- e. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan
- f. Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana
- g. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
- h. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
- i. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan
- j. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu
- k. Memelihara aktivitas-aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya
- l. Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah
- m. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan

²⁵ H.Malayu Hasibuan, *Manajemen; Desain, pengertian, dan Masalah*, (Jakarta, Rajawali, 1990), h. 199

n. Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi karyawan.

Pemimpin sekolah adalah ia yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan suasana lingkungan sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah, pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah, kehadiran kepala sekolah pada lingkungan sekolah sangat diperlukan guna memaksimalkan keadaan dan sebagai penggerak sumber daya yang ada pada sekolah tersebut, terlebih kepada guru sebagai tenaga pendidik, yang akan memberikan pembelajaran langsung kepada peserta didik, dan juga berkaitan dengan hasil dari jalannya proses pendidikan di sekolah tersebut.

f. Syarat-syarat kepala sekolah

Menurut Daryanto²⁶, syarat kepala sekolah adalah :

- 1). Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- 2). Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya
- 3). Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan

²⁶ H.M. Daryanto, *Administrasi pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 92

- 4). Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- 5). Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

Dari uraian syarat-syarat kepemimpinan diatas bahwa pada dasarnya ialah menjelaskan tentang sifat dan sikap manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif apabila seseorang tersebut memiliki sifat dan sikap serta kemampuan yang lebih dari orang-orang yang dipimpinnya.

5. Konsep Kinerja

Membahas mengenai kinerja, maka ada beberapa pengertian menurut pendapat beberapa ahli, semuanya mempunyai visi yang agak berbeda tetapi secara prinsip tampak persamaannya bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang ahli yang bernama Bateman dengan rekannya mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu.²⁷

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi).

²⁷ Thomaas Bateman dkk., *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kerja* (Jakarta: Penerbit, Elex Media Komputindo, 1992), h. 32.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Sudarmayanti (1996: 144) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.²⁸

Dari beberapa literatur ditemukan bahwa kata kinerja sama dengan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”.²⁹ Menurut Prawirosentono mengatakan bahwa “*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang disuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”.³⁰

Kinerja atau *performance* menurut Prawirosentono yakni adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan etika.

²⁸ Syaiful Bahri, *kinerja* (Cetakan Pertama, Bogor: Penerbit, Halaman Moeka Publishing, 2022), hal.17

²⁹ M. Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 97.

³⁰ Suryadi Prawirosentono, *Kinerja Kebijakan, Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas* (Edisi I, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 52.

Kinerja menurut A. Anwar Prabu, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹

Sedangkan menurut Supardi, kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.³²

Jadi dari definisi diatas, penulis berasumsi bahwasanya kinerja ialah sebuah usaha dari suatu proses yang akan menghasilkan suatu konsekuensi yang menimbulkan adanya rasa tanggung jawab dari apa yang telah dikerjakan, yang menuntut untuk berpacu pada nilai-nilai yang berlaku dengan harapan tidak sampai pada melanggar nilai yang akan memberi dampak buruk pada hasil tersebut.

Dalam proses kinerja yang dapat menghasilkan sesuatu, berdasarkan pekerjaan yang dilakukan akan menuai hasil sesuai kemampuan mereka, oleh sebab itu, untuk mengukur suatu pekerjaan harus melalui standar prestasi dilakukan oleh individu atau organisasi, dengan demikian pekerjaan kepala sekolah sebagai pemimpin diperlukan hasil yang maksimal, dengan tujuan mampu memotivasi para bawahannya untuk bekerja secara profesional, utamanya pihak guru harus melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik betul-betul dapat dipertanggung jawabkan secara baik.

³¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.97

³² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

6. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.³³

Kepemimpinan (Leadership) merupakan intisari manajemen. Dengan kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut pancasila, kepemimpinan yang berdasarkan pancasila ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan pancasila dan UU Dasar 1945.

Menurut Robert C. Bog³⁴ sebagaimana dikutip oleh diriwayat, dkk. mengemukakan Empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu :

- a. Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.

³³ Mulyasa. H.E, *Cp,Cit*, h. 5

³⁴ *Ibid*, h. 101-103

- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru serta anggota staf sekolah lainnya.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah sebaik-baiknya.

Dengan demikian, bahwa kepemimpinan kepala sekolah amatlah penting untuk mendorong serta meningkatkan kinerja para guru agar peranan seorang guru dapat benar-benar terwujud sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diharapkan bangsa Indonesia. Karena masih banyak guru yang belum bisa menghargai profesinya, apalagi berusaha untuk mengembangkannya, maka dari itu peran seorang kepala sekolah amat penting untuk bisa mendorong produktivitas sekolah terutama kinerja profesional guru untuk memajukan pendidikan.

Dari beberapa pendapat tentang kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pimpinan suatu sekolah pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan belajar secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh Nawawi bahwa: Yang menjadi tugas pokok kepala sekolah adalah meliputi tujuh bidang tugas yaitu:

- a. Bidang akademik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di dalam dan di luar sekolah,
- b. Bidang ketatausahaan dan keuangan sekolah,
- c. Bidang kesiswaan,
- d. Bidang kepegawaian,
- e. Bidang gedung dan perlengkapan sekolah,
- f. Bidang peralatan pelajaran dan
- i. Bidang hubungan sekolah dan masyarakat.³⁵

Thomas Alewine, mengemukakan bahwa “penilaian kinerja harus mengenai prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah”.³⁶ Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan pemberdayaan jabatan yang lebih besar.

Sebagai seorang pemimpin pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), kepala sekolah diharapkan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan kinerja yang baik dan maksimal, maka hal ini akan memicu berkembangnya suatu sekolah tersebut, baik dari sisi guru dalam mengajar menjadi lebih baik, dan siswa pun akan lebih berkembang jika semuanya telah terkoordinasi dengan baik. Tentunya hal ini diawali dari peran kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

³⁵ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1995), h. 61.

³⁶ Thomas Alewine, *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bhuana Ilmu Komputer, 2002), h. 101.

7. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Sekolah

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leaders, innovator, motivator (EMASLIM).

1). Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya.

2). Kepala sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah dalam fungsinya ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya.

Fungsi ini memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi, maka secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola program tahunan, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.³⁷

3). Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga

³⁷ Ngalim Purwanto, *Op, Cit*, h.112

seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran.

4). Kepala sekolah leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasi tugas.

5). Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.

6). Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.³⁸

³⁸ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah Efektif...*,h. 110.

Kepala sekolah sebagai administrator disini merupakan peran sebagai kepala sekolah yang berkenaan dengan pengelolaan keuangan serta surat menyurat , dari mulai pengalokasian dana dalam hal peningkatan kompetensi guru, serta pengalokasian dana lainnya di sekolah, semua yang berhubungan dengan administrasi maka kepala sekolah ikut serta dalam hal pelaksanaan dan pengelolaannya.

Peranan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan berangkat dari hakikat administrasi pendidikan sebagai perndayagunaan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif, dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan.³⁹ Sebagai administrator modern, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi secara kooperatif dan aktivitas yang melibatkan keseluruhan personel sekolah dan masyarakat. Secara kongkrit pelaksanaan tugas dan fungsi manager pendidikan berkaitan erat dengan substansi manajemen pendidikan yang meliputi kurikulum dan pengajaran, manajemen kelas, peserta didik, SDM, sarana dan prasarana, keuangan, dan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah khususnya guru, kepala sekolah harus melaksanakan upaya dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara

³⁹ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu...*,h. 245

pembinaan disiplin tenaga kependidikan terhadap kinerja guru dan melakukan suatu pembinaan seperti mengikutkan pelatihan-pelatihan bagi guru, melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru, pemberian motivasi, pemberian penghargaan dalam lingkungan kerja.

1). Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Callahan and Clark mengatakan kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self-discipline). Dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya
- b) membantu tenaga kependidikan, meningkatkan standard perilakunya
- c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁴⁰

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan disiplin tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara diatas dengan membantu guru memperbaiki sikap, membuat peraturan agar tidak melanggar, dengan mengikutkan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan agar kinerja mereka menjadi lebih baik. Karena guru yang dibina dengan baik akan menjadi guru yang profesional dan bertanggung jawab dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target yang ingin dicapai.

⁴⁰ E. Mulyasa, M.Pd. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja roedakarya,2007), h. 141

2). Pengendalian dan pengawasan kinerja guru

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.⁴¹

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru dengan cara diskusi kelompok seperti rapat, kujungan kelas, pembicaraan individual, absensi kehadiran guru dan simulasi pembelajaran. Namun dalam melaksanakan pengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis
- b) dilaksanakan secara demokratis
- c) berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- d) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
- e) merupakan bantuan profesional.⁴²

Prinsip-prinsip diatas harus diperhatikan dengan benar diperhatikan dengan benar oleh kepala sekolah agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik dan guru tidak terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya

⁴¹ Ibid., h. 111

⁴² Ibid., h. 113

guru merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang sudah dikerjakan.

3). Pemberian Motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga dalam bentuk psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.⁴³

Motivasi yang dapat diberikan kepala sekolah terhadap guru yaitu bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini dapat berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata dan memberikan semangat.

4). Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan

⁴³ Ibid., h. 143

dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁴⁴

B. Penelitian Relavan

Rabadi, Penelitiannya bertujuan mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Kunci informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah karena kepala sekolah terlibat setiap hari secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidikan dalam proses pembelajaran di SMA Negeri 1 Blangkejeren.⁴⁵

Wahyuningsih, Penelitiannya bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 02 Bandar Lampung. Kunci Informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung.⁴⁶

Fauzi Mukaromah, Penelitiannya bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan tujuan dalam organisasi. SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga yang cukup baik dalam

⁴⁴ Ibid., h. 151

⁴⁵ Rabadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Blangkejeren –Skripsi*, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, 2019

⁴⁶ Wahyuningsih, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*. Undergraduate Thesis, (bandar lampung: Uin Raden Intan Lampung), 2018

melaksanakan upaya meningkatkan kinerja guru, karena dituntut untuk mempunyai guru yang berkualitas dan berkompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.⁴⁷

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh upaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mampu menyusun rencana pembelajaran mengelola pembelajaran evaluasi atau penilaian pembelajaran dan hubungan antar pribadi.

Kepemimpinan yang efektif yang dilakukan kepala sekolah di SMPN 2 Rejang Lebong dapat dilihat dari perannya yaitu diantaranya :

- (a). memotivasi guru
- (b). menciptakan tata tertib sekolah
- (c). melakukan pengawasan
- (d). menyelenggarakan konsultasi
- (e). menciptakan suasana kerja yang baik
- (f). menyelenggarakan diklat bagi guru dan staf dan
- (g). melakukan supervisi

⁴⁷ Fauzi Mukaromah, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung, skripsi, (bandar lampung :UIN Raden Intan Lampung),2020*

Kepemimpinan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong ini ternyata dapat sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dalam mendidik siswa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. penelitian lapangan ini Menurut Suryasubrata bertujuan mempelajari secara intensif latar belakang, keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial; individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan studi lapangan, yaitu bertujuan untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Penelitian ini dapat menghasilkan data untuk selanjutnya di analisis untuk menghasilkan teori pengembangan pendidikan formal di sekolah/madrasah. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif lain.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pelaku atau orang yang mengetahui dan memberikan informasi tentang masalah yang akan diteliti. Adapun subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah (wakil kurikulum), kepala Tata Usaha, Guru dan Siswa.

C. Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan 04 April sampai 30 Juni dan Tempat penelitian ini mengambil lokasi SMPN 2 Rejang Lebong.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dengan kredibilitas tinggi dilakukan berdasarkan cara memperoleh datanya. Teknik yang di gunakan sebagai mana teori dari Bogdan dan Biklen, yaitu: observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.¹ Peneliti akan memaparkan secara jelas dari ketiga teknik pengumpulan data tersebut sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut berada. Selain itu, observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti.

Terdapat juga pendapat lain yang mengatakan bahwa pengertian observasi ialah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu atau seseorang dengan cermat demi mendapatkan suatu informasi atau sekadar membuktikan kebenaran dari suatu penelitian.

Bisa dikatakan juga kalau proses observasi sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kegiatan ini juga direncanakan dan dicatat seluruhnya secara sistematis serta dapat dikendalikan secara reliabilitas dan juga validitasnya.

¹ Robert Bogdan dan Sari Knopp Biklen, *Qualitative research for education and introduction to theory and methods*, (Boston: Allyn dan Bacon Inc, 1982), 105

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang digali dari sumber data yang langsung melalui percakapan atau tanya jawab terbuka untuk memperoleh data atau informasi secara holistic dan jelas dari informan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti.²

Walaupun bagi pewawancara proses wawancara merupakan bagian dari langkah-langkah penelitian, tetapi belum tentu responden mengerti hal tersebut. Suatu elemen yang paling penting dari proses interaksi yang terjadi adalah wawasan dan pengertian.

Kelancaran wawancara sangat dipengaruhi oleh adanya rapport. Rapport merupakan suatu keadaan dimana telah adanya hubungan psikologis antara pewawancara dan narasumber, dimana rasa curiga narasumber telah hilang sehingga telah terjalin suasana berkomunikasi yang wajar dan jujur tanpa rasa canggung.³

Hasil wawancara tersebut kemudian dimasukkan ke dalam alat perekam dalam usaha memperoleh gambaran masyarakat, tempat kejadian dan aktifitas. Rekaman data tersebut sebagai sumber ide dan refleksi pola perilaku yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan untuk menghindari keterserakan dan kehilangan data. Wawancara dilakukan dengan cara mendatangi langsung subyek penelitian atau dengan menggunakan telpon.

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang

² Rulam Ahmadi, Memahami Metode Penelitian Kualitatif, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), 71

³ Moh Nasir..., 243

terstruktural, artinya peneliti menggunakan lembar pertanyaan yang mengarah ke fokus penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁴ Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan dalam bentuk peninggalan budaya, karya seni, dan karya fikir.⁵ Mantja menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, data dokumen biasanya dianggap sebagai data skunder, karena data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yaitu subyek penelitian, partisipan, atau informan.⁶

Salah satu cara penggalan data penelitian ini adalah peneliti menelaah arsip-arsip yang disimpan di SMPN 2 Rejang Lebong terutama yang berkaitan dengan upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

E. Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki

⁴ Ibid...,231

⁵ Djam'an Satori dan Aan Komariyah, Metodologi Penelitian...,148.

⁶ Ahmad Tanzeh, & Suyitno, Dasar-dasar..., 155.

nilai sosial, akademis dan ilmiah⁷. Analisis data dilakukan secara stimulan yang dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan : pengumpulan/display data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi. Data yang akan dianalisis, yaitu pendapat dan dokumentasi tentang upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong dan sebagai antisipasi dari permasalahan yang terjadi.

Analisa data ini dilakukan dengan cara:

1) Display Data

Display Data atau penyajian data juga merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif bisa berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

2) Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat

⁷ imam Suprayogo, Tobroni, *Metode Penelitian Sosial Dan Agama*, (Bandung: Rosda Karya, 2003), 191

menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

3) Menarik kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan Verifikasi Data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Kemudian data yang terkumpul secara lengkap, maka dilakukan penarikan kesimpulan agar memudahkan dalam penguasaan data. Penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data dengan cara membuat uraian singkat atau bagan. Hal ini dilakukan agar mempermudah peneliti dalam menyusun rencana kerja selanjutnya guna menyusun data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian.

F. Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti

mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁸

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberi data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.⁹

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi data yaitu dengan membandingkan hasil pengumpulan data dari

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 336-337

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hal 273-274

wawancara dengan pihak yang terkait di SMPN 2 Rejang Lebong, observasi kegiatan-kegiatan di sekolah, dan dokumentasi.

Apakah data yang diperoleh dari ke tiga teknik pengumpulan data tersebut terdapat kecocokan atau tidak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Pada tahun 1977 Kabupaten Rejang Lebong, khususnya Kecamatan Curup masih kurang sarana pendidikan, oleh karena itu Pemerintah mendirikan Sekolah Lanjutan Pertama Negeri 2 Curup yang berlokasi di jalan S. Sukowati Curup dan kemudian dengan Keputusan Bupati Rejang Lebong No. 160 tanggal 3 April 2008 SMP Negeri 2 Curup berganti nama menjadi SMP Negeri 1 Curup Tengah. Selanjutnya, pada bulan Juni 2016, berubah nama kembali menjadi SMP Negeri 2 Rejang Lebong.¹

Sejak berdiri, SMP Negeri 2 Rejang Lebong telah mengalami beberapa kali pergantian Kepala Sekolah sebagai berikut :

Tabel.4.1
Data Kepala Sekolah Dari Tahun Ke Tahun

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1.	M. Hasan	(1977 – 1981)
2.	Bakri Sumadi	(1981 – 1984)
3.	Syahril Effendi, BA	(1984 – 1986)
4.	Salim Saidin, BA	(1986 – 1988)
5.	M. Thohir, BA	(1988 – 1998)
6.	Drs. Sudirman	(1998 – 2001)
7.	Tamzil, S.Pd.	(2001 – 2006)
8.	Muh. Paradhis, S.Pd.	(2006 – 2007)
9.	Effendi Hafari, S.Pd., MM	(2007 – 2008)
10.	Dr. Hambali, M.Pd., MH	(2008 – 2013)
11.	Ali Yahya, S.Pd	(2013 – 2014)

¹ Data SMP Negeri 2 Rejang Lebong

12.	Yanuarsyah, S.Pd	(2014 – 2020)
13.	Rini Nursanti, M.Pd	(2020 –2021)
14.	Junaidi, M.Pd	(2021 – sekarang)

Sumber : Dokumen SMPN2 Rejang Lebong Tahun 2023

2. Profil sekolah

Tabel 4.2
Profil SMPN 2 Rejang Lebong

1. Identitas Sekolah					
1	Nama Sekolah	:	SMP NEGERI 2 REJANG LEBONG		
2	NPSN	:	10700605		
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP		
4	Status Sekolah	:	Negeri		
5	Alamat Sekolah	:	Jl. S. Sukowati		
	RT / RW	:	2	/	3
	Kode Pos	:	39114		
	Kelurahan	:	Talang Rimbo Lama		
	Kecamatan	:	Kec. Curup Tengah		
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Rejang Lebong		
	Provinsi	:	Prov. Bengkulu		
	Negara	:	Indonesia		
6	Posisi Geografis	:	-3,47707	Lintang	
			102,5301233	Bujur	
3. Data Pelengkap					
7	SK Pendirian Sekolah	:	0456/0/1977		
8	Tanggal SK Pendirian	:	1977-10-11		
9	Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah		
10	SK Izin Operasional	:	180.381.VII TAHUN 2016		

11	Tgl SK Izin Operasional	:	1977-10-11
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	
13	Nomor Rekening	:	0020201420584
14	Nama Bank	:	BPD BENGKULU...
15	Cabang KCP/Unit	:	BPD BENGKULU CABANG CURUP...
16	Rekening Atas Nama	:	SMPN2REJANGLEBONG...
17	MBS	:	Tidak
18	Memungut Iuran	:	Tidak
19	Nominal/siswa	:	0
20	Nama Wajib Pajak	:	Bend.SMP Negeri 1 Curup Tengah
21	NPWP	:	000022038327000
3. Kontak Sekolah			
20	Nomor Telepon	:	073221524
21	Nomor Fax	:	073221524
22	Email	:	smpn2rejanglebong@gmail.com
23	Website	:	http://smpn2rejanglebong.blogspot.co.id/
4. Data Periodik			
24	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi/6 hari
25	Bersedia Menerima Bos?	:	Ya
26	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	:	PLN
28	Daya Listrik (watt)	:	6500
29	Akses Internet	:	Telkom Speedy
30	Akses Internet Alternatif	:	Telkom Speedy
5. Sanitasi			
Sustainable Development Goals (SDG)			
31	Sumber air	:	Sumur terlindungi

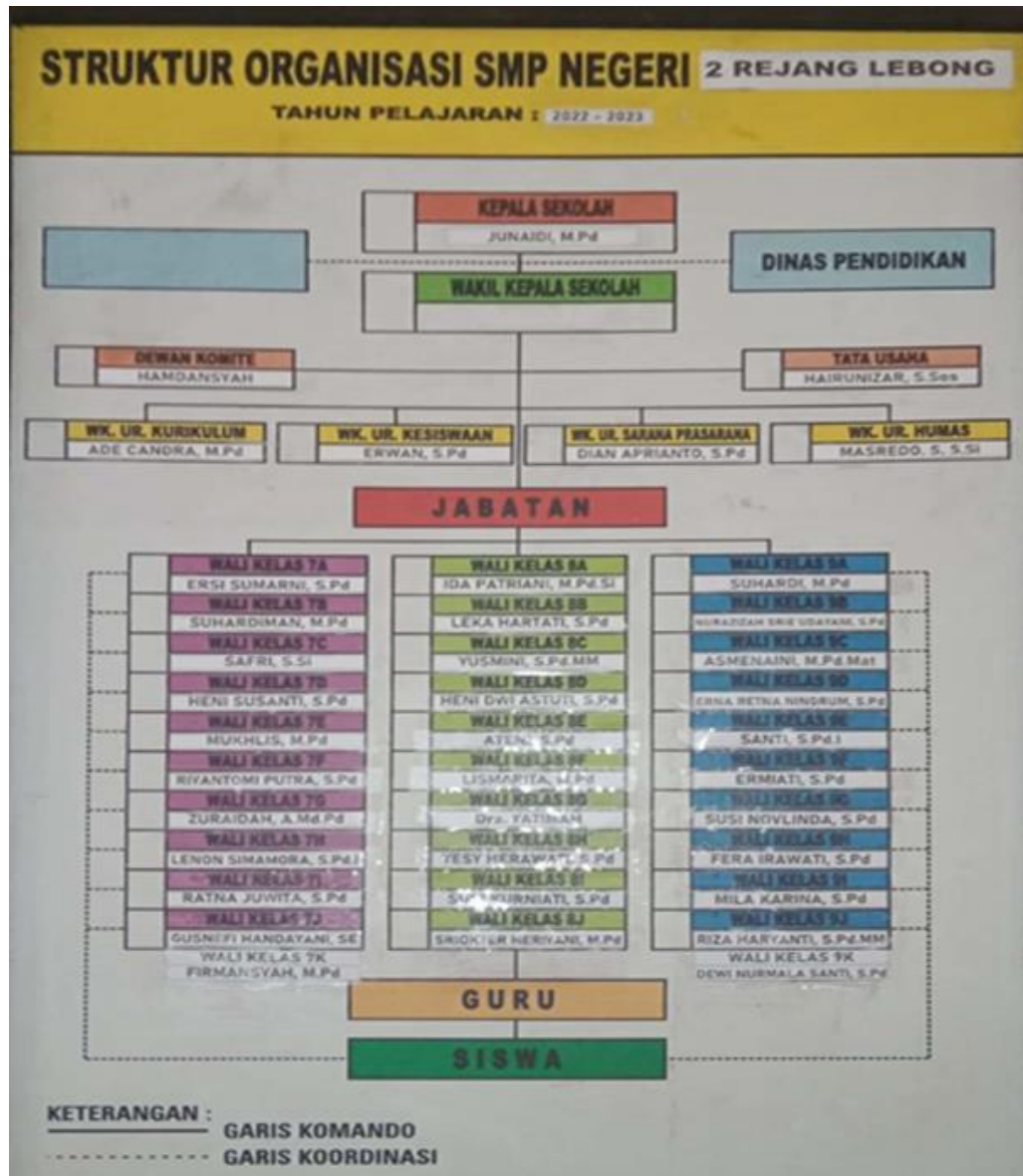
32	Sumber air minum	:	Disediakan oleh sekolah
33	Kecukupan air bersih	:	Cukup sepanjang waktu
34	Sekolah menyediakan jamban yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk digunakan oleh siswa berkebutuhan khusus	:	Tidak
35	Tipe jamban	:	Cubluk tanpa tutup
36	Sekolah menyediakan pembalut cadangan	:	Menyediakan dengan cara memberikan secara gratis
37	Jumlah hari dalam seminggu siswa mengikuti kegiatan cuci tangan berkelompok	:	3 hari
38	Jumlah tempat cuci tangan	:	0
39	Jumlah tempat cuci tangan rusak	:	0
40	Apakah sabun dan air mengalir pada tempat cuci tangan	:	Ya
41	Sekolah memiliki saluran pembuangan air limbah dari jamban	:	Ada saluran pembuangan air limbah ke selokan/kali/sungai
42	Sekolah pernah menguras tangki septik dalam 3 hingga 5 tahun terakhir dengan truk/motor sedot tinja	:	Tidak/Tidak tahu
Stratifikasi UKS		:	
43	Sekolah memiliki selokan untuk menghindari genangan air	:	Ya
44	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruang kelas (Sesuai permendikbud tentang standar sarpras)	:	Ya
45	Sekolah menyediakan tempat sampah tertutup di setiap unit jamban perempuan	:	Tidak
46	Sekolah menyediakan cermin di setiap unit jamban perempuan	:	Tidak

47	Sekolah memiliki tempat pembuangan sampah sementara (TPS) yang tertutup	:	Ya			
48	Sampah dari tempat pembuangan sampah sementara diangkut secara rutin	:	Ya			
49	Ada perencanaan dan penganggaran untuk kegiatan pemeliharaan dan perawatan sanitasi sekolah	:	Ya			
50	Ada kegiatan rutin untuk melibatkan siswa untuk memelihara dan merawat fasilitas sanitasi di sekolah	:	Ya			
51	Ada kemitraan dengan pihak luar untuk sanitasi sekolah	:		Ada, dengan pemerintah daerah		
		:		Ada, dengan perusahaan swasta		
			✓	Ada, dengan puskesmas		
		:		Ada, dengan lembaga non-pemerintah		
<u>52</u>	Jumlah jamban dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban bersama	
			0	0	0	
53	Jumlah jamban tidak dapat digunakan	:	Jamban laki-laki	Jamban perempuan	Jamban bersama	
			0	0	0	
Sekolah memiliki kegiatan dan media komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) tentang sanitasi sekolah						
	Variabel	Kegiatan dan Media Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE)				
		Guru	Ruang Kelas	Toilet	Selasar	Ruang UKS
54	Cuci tangan pakai sabun	✓	✓	✓	✓	✓
55	Kebersihan dan kesehatan	✓	✓	✓	✓	✓
56	Pemeliharaan dan perawatan toilet	✓	✓	✓	✓	✓
57	Keamanan pangan	✓	✓	✓	✓	✓
58	Ayo minum air	✓	✓	✓	✓	✓

Sumber : Dokumen SMPN2 Rejang Lebong Tahun 2023

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi SMPN 2 Rejang Lebong



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. VISI MISI

a. Visi Sekolah

Sekolah diarahkan menjadi pusat pendidikan yang sistematis, aktif inovatif, tertib, dalam meraih keunggulan iptek dan imtaq.

Indikator Visi

- 1) Disiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.
- 2) Unggul dalam prestasi akademik
- 3) Unggul dalam perolehan UN
- 4) Unggul dalam prestasi olahraga.
- 5) Unggul dalam prestasi seni dan budaya
- 6) Unggul dalam penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- 7) Unggul dalam berkomunikasi menggunakan Bahasa Inggris.
- 8) Berakhlak mulia dan budi pekerti yang tinggi.
- 9) Unggul dalam bidang kebersihan dan kesehatan

b. Misi Sekolah

- 1) Menumbuhkembangkan kesadaran untuk berdisiplin di kalangan warga sekolah..
- 2) Melaksanakan bimbingan secara terprogram dan terencana
- 3) Melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif
- 4) Mendorong dan menumbuhkembangkan semangat berprestasi siswa di bidang olahraga.

- 5) Mendorong dan menumbuhkembangkan semangat berprestasi siswa di bidang seni dan budaya
- 6) Menumbuhkembangkan penerapan dan pemanfaatan TIK di kalangan warga sekolah.
- 7) Menumbuhkembangkan semangat dan percaya diri siswa dalam berbahasa Inggris.
- 8) Menumbuhkembangkan budi pekerti dan akhlak mulia di kalangan warga sekolah
- 9) Menumbuhkembangkan budaya bersih dan hidup sehat.¹

5. Data guru

Tabel 4.3
Data guru SMPN 2 Rejang Lebong

No	Nama	JK	NIP	Status Kepegawaian	Jenis PTK
1	Ade Candra, S.Pd., M.Pd	L	197908272006041007	PNS	Guru Mapel
2	Anika Yusmiarti, S.Pd	P		Honor Daerah TK.II Kab/Kota	Guru Mapel
3	Asmeinaini, M.Pd	P	196805031994032006	PNS	Guru Mapel
4	Ateni, S.Pd	P	197810212006042012	PNS	Guru Mapel
5	Bahtiar Rifai, S.Pd.I	L		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
6	Citra Noti Aquarius, A.Md	P		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
7	Dewi Nurmala Santi, S.Pd	P	198210242005022001	PNS	Guru Mapel
8	Dian Aprianto, S.Pd	L	198404102009031011	PNS	Guru Mapel
9	Dina Mardani, S.Pd.I	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
10	Elvi, S.Pd.I	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
11	Endia, A.Md	L		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
12	Endry Akhyar, S.Pd	L	196708061990021001	PNS	Guru Mapel

¹ Data SMP Negeri 2 Rejang Lebong

13	Ermiaati, S.Pd	P	196403291986012001	PNS	Guru Mapel
14	Erna Retna Ningrum, S.Pd	P	196809061992032005	PNS	Guru Mapel
15	Ersi Sumarni, S.Pd	P	196811122005022001	PNS	Guru Mapel
16	Erwan, S.Pd	L	196909301995121002	PNS	Guru Mapel
17	Fera Irawati, S.Pd	P	197812282006042007	PNS	Guru Mapel
18	Fiki Mardiansyah, S.E	L		Tenaga Honor Sekolah	Petugas Keamanan
19	Firmansyah, S.Pd. M.Pd	L	198505252009031005	PNS	Guru Mapel
20	Fitri Handayani, S.Sos	P		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
21	Fuja Septia Ningrum, M.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
22	Gusnefi Handayani, S.E	P	197908172009032007	PNS	Guru Mapel
23	Hairunizar, S.Sos	P	197503161999032003	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
24	Harlina, S.Pd	P	198710242010012005	PNS	Guru Mapel
25	Heni Susanti, S.Pd	P	197201252003122007	PNS	Guru Mapel
26	Heny Dwi Astuti, S.Pd	P	198104252005022003	PNS	Guru Mapel
27	Herlianto, S.Pd	L		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
28	Ida Patriani, M.Pd	P	197003012000122001	PNS	Guru Mapel
29	Iskandar	L		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
30	Junaidi, M.Pd	L	197804262003121006	PNS	Kepala Sekolah
31	Leka Hartati, S.Pd	P	198407032009032010	PNS	Guru Mapel
32	Leni Mardalena, S.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
33	Lenon Simamora, S.Pd.I	L	198208092009031007	PNS	Guru Mapel
34	Lismarita, S.Pd.I	P	198305052009032014	PNS	Guru Mapel
35	M. Aprildo Ependi, S.Pd	L		Tenaga Honor Sekolah	Guru Mapel
36	Marleni Yuli, S.Pd	P	197507072006042004	PNS	Guru Mapel
37	Masredo. S, S.Pd	L	198510212009031008	PNS	Guru Mapel
38	Mila Karina, S.Pd	P	198802242011012008	PNS	Guru Mapel
39	Mukhlis, M.Pd	L	198602222010011007	PNS	Guru Mapel
40	Nia Faiza, S.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
41	Ns.dwi Putri Hidayati, S.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
42	Nurazizah Srie Udayani, S.Pd	P	197204271994122001	PNS	Waka kurikulum
43	Nurlin Sukmi, S.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru BK
44	Purwaningsih	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
45	Ratna Juwita, S.Pd	P	198210052011012003	PNS	Guru Mapel
46	Rita Tiara Aryani, S.Pd	P		Guru Honor	Guru Mapel

				Sekolah	
47	Riyantomi Putra, S.Pd	L	198707272009031002	PNS	Guru Mapel
48	Riza Haryanti, M.M	P	197005061994032003	PNS	Guru Mapel
49	Rizki Tito Wiguna, S.Pd	L		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
50	Safri, S.Si	L	196705112000031006	PNS	Guru Mapel
51	Santi, S.Pd.I	P	198006032003122007	PNS	Guru Mapel
52	Saut Maruli Pandapotan Aritonang, S.Pd	L	198302252010011014	PNS	Guru Mapel
53	Septi Kurnia Wardani, S.Pd.I	P		Guru Honor Sekolah	Guru BK
54	Sri Okter Heriyani, M.Pd	P	196610021991032007	PNS	Guru Mapel
55	Suhardi, M.Pd	L	196807031995121002	PNS	Guru Mapel
56	Suhardiman, M.Pd	L	196606151989021001	PNS	Guru Mapel
57	Susi Kurniati, S.Pd	P	197810242005022003	PNS	Guru Mapel
58	Susi Novlinda, S.Pd	P	197011112005022003	PNS	Guru Mapel
59	Thara Zetira Elfanni, S.Pd	P		Guru Honor Sekolah	Guru Mapel
60	Dra. Yatimah	P	196604062000122001	PNS	Guru Mapel
61	Yesy Herawati, S.Pd	P	198208242009032009	PNS	Guru Mapel
62	Yona Rintu Malia, S.Pd.I	P		Guru Honor Sekolah	Guru BK
63	Yuli Maryanti, S.Pd.I	P		Guru Honor Sekolah	Guru BK
64	Yuniarti M. Husin	P		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
65	Yusmini, A.Md, M.Pd	P	196806102005022004	PNS	Guru Mapel
66	Dra. Yusniati Syam	P	196508221995122002	PNS	Guru BK
67	Zarlon Efendi, M.Pd	L	198703062009031002	PNS	Guru Mapel
68	Zuraidah, A.Ma.Pd	P	196312021986012001	PNS	Guru Mapel

Sumber : Dokumen SMPN 2 Rejang Lebong Tahun 2023

6. Data Peserta Didik

SMPN 2 Rejang Lebong memiliki 1054 peserta didik yang terdiri dari 520 orang siswa dan 534 siswi diantaranya di bagi pada setiap kelas dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Data Peserta Didik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	L	P	Total
Tingkat 7	172	182	354
Tingkat 9	178	179	357

Tingkat 8	170	173	343
Total	520	534	1054

Sumber : Dokumen SMPN 2 Rejang Lebong tahun 2023

7. URAIAN TUGAS UNIT KERJA

1) Umum

- a) Pembuatan program kerja tahunan
- b) Fungsional ruangan/lingkungan
- c) Fungsional ketenaan
- d) Rapat rapat
- e) Upacara sekolah

2) Kurikulum

- a) Pembagian tugas mengajar/pensusunan jadwal
- b) Penyusunan program pengajaran
- c) Penyajian/pelaksanaan KBM
 1. Ulangan Umum
 2. Ujian Akhir
- d) Kenaikan kelas/pilihan program
- e) Laporan evaluasi

3) Kesiswaan

- a) Penerimaan siswa baru
- b) Penataran/orientasi
- c) Bimbingan dan konseling
- d) Pembinaan siswa
- e) Kegiatan ekstrakurikuler

4) Ketenagaan

- a) Peningkatan profesi guru/karyawan
- b) Pembinaan mental spiritual
- c) Pembinaan tugas guru/karyawan
- d) Usaha kesejahteraan guru/karyawan
- e) Pengisian DP3
- f) Pengisian angka kredit
- g) Laporan ketenagaan

5) Sarana /prasana

- a) Inventarisasi sarana/prasarana
 - 1) Perlengkapan kantor/kelas
 - 2) Alat/bahan laboratorium, buku buku
 - 3) Perpustakaan
- b) Pengadaan barang inventaris
- c) Pemeliharaan gedung /rehab
- d) Laporan inventaris

6) Keuangan

- A.** Pengelolaan uang DPP
- B.** Pengelolaan uang bantuan dari masyarakat
- C.** Pembuatan /penyetoran SPJ
- D.** Laporan triwulan

7) Ketatausahaan

- 1) Administrasi ketenagaan

- 2) Administrasi siswa
 - a) Buku induk
 - b) Buku klaper
 - c) Buku mutasi
- 3) Kenaikan berkala
- 4) Kenaikan pangkat
- 5) Pengarsipan surat menyurat
- 6) Laporan ketatausahaan

8) Hubungan masyarakat

- a) Hubungan dengan komite sekolah
- b) Penyusunan RAPBM
- c) Rapat pleno
- d) Rapat pengurus
- e) Konsultasi dengan instansi

9) Supervisi

- a) pemeriksaan administrasi pbm
- b) kunjungan kelas
- c) pemeriksaan sarana /prasarana
- d) pemeriksaan administrasi tata usaha
- e) pemeriksaan SK
- f) pemeriksaan keuangan ²

8. KEGIATAN POKOK SEKOLAH

1) Program Pembinaan Tenaga Pengajaran

² Data SMP Negeri 2 Rejang Lebong

Pembinaan tenaga pengajar dilakukan setiap sebulan dengan melihat situasi dan kondisi yang ada di SMP Negeri 2 Rejang Lebong. Pembinaannya ada yang bersifat umum yaitu melalui rapat rutin yang dilakukan secara terprogram. Kemudian ada juga pembinaan yang bersifat khusus dilakukan setiap hari pada apel pagi. Pembinaan secara khusus dengan melihat situasi dan kondisi berdasarkan hasil pengawasan sehari-hari yang dilakukan kepala sekolah melalui apel pagi dengan memberikan arahan-arahan terhadap guru dan pegawai guna meningkatkan kinerja guru dan karyawan dalam membentuk lulusan SMP Negeri 2 Rejang Lebong dengan nilai yang baik dan memuaskan.

2) Program pembinaan ketatausahaan

Bidang ketatausahaan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan seperti :

- a) Menyusun program tata usaha sekolah
- b) Mengelola kerangka sekolah
- c) Mengatur administrasi ketenagaan dan kesiswaan
- d) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah dengan cara mengikuti pelatihan-platihan
- e) Menyusun administrasi perlengkapan sekolah
- f) Menyusun dan menyajikan data statistic sekolah
- g) Mengkoordinasiskn dan melaksanakan 7K

- h) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pengurus katata usahaan secara terbatas.

3) Program Pembinaan Sarana dan Prasarana

Adapun program pembinaan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 2 Rejang Lebong adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- b) Merencanakan program dan pengadaan
- c) Mengelola, merawat perbaikan dan pengisian
- d) Mengatur pembukuan
- e) Menyusun laporan

Di SMP Negeri 2 Rejang Lebong telah memiliki sarana dan prasarana pendukung dalam proses kegiatan belajar mengajar yang memadai, bangunan yang bersifat permanent, ruangan belajar dan laboratorium IPA, rungan tata usaha, perpustakaan, sarana olah raga, UKS, koprasi dan ulangan pengawasan Ujikan.

4) Program Pembinaan Kurikulum

Di dalam pembinaan kurikulum dilakukan pembinaan pertanggung Jawaban yang mencakup :

- a) Menyusun dan menyebarkan kalender pendidikan dan diknas
- b) Menyusun dan pengaturan program pengajaran (program-program satuan pelajaran dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyusunan kurikulum
- c) Menyusun pembagian tugas guru dan pembagian jadwal pelajaran.
- d) Mengatur kegiatan pelaksanaan kegiatan kurikulum dan ekstra kurikulum.
- e) Mengatur pelaksanaan kegiatan program penilaian, criteria kenaikan kelas, kelulusan dan laporan kemajuan belajar siswa, pembinaan, pembagian rapor dan STTB
- f) Mengatur pelaksanaan program perbaikan pengajaran.
- g) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
- h) Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis.

5) Program Pembinaan Hubungan dan Masyarakat (HUMAS)

Diantara kegiatan HUMAS antara lain :

- a) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peralatan komite
- b) Menyelenggarakan BAKSOS dan karyawisata
- c) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan sekolah
- d) Mensosialisasikan peraturan dan kerja sama sekolah dengan orang tua wali dan masyarakat
- e) Kegiatan akhir tahunan dari semua kegiatan yang telah dilakukan

6) Program Pembinaan Kesiswaan Meliputi :

- a) Berusaha mendiskusikan dan menghukum siswa yang terlambat ke sekolah, biasanya kepala sekolah dan bersama salah satu guru menunggu dekat gerbang sekolah pada jam 07:20 WIB
- b) Kedisiplinan juga diterapkan pada pakaian, penampilan dan sebagainya.
- c) Mencatat siswa yang bolos pada terakhir, hal ini langsung ditangani oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan (Erwan, S.Pd) dan bagi yang kedapatan membolos besoknya langsung dipanggil dan diberi pembinaan.
- d) Pembinaan kerohanian pada hari jumat pagi, biasanya diisi dengan ceramah singkat dari siswa yang sudah dipilih dari kelas yang ditetapkan secara bergiliran
- e) Pembinaan terhadap kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler siswa seperti Olah raga, dan lain-lain

7) Program Evaluasi dan Pengawasan

Seluruh program SMP Negeri 2 Rejang Lebong di evaluasi, baik secara tahunan, semesteran, bulanan maupun mingguan. Evaluasi dilakukan bertujuan untuk mencari kendala dan setiap program yang kemudian dicarikan solusi dan alternative pemecahan yang terbaik.

Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah secara menyeluruh. Secara menyeluruh artinya bahwa seluruh komponen yang diawasi oleh kepala sekolah meliputi pelaksanaan kegiatan pembelajaran,

kegiatan kesiswaan, kegiatan laboratorium, dan kegiatan perpustakaan, serta pengawasan dibidang-bidang lainnya :

- a) Pengawasan guru terhadap absensi
- b) Setiap pagi dilaksanakan apel sebagai pengganti rapat guna memberikan pengarahan kepada guru dan karyawan.³

B. Temuan Penelitian

Dalam bagian ini akan dipaparkan analisa data yang telah diperoleh di lapangan sesuai dengan variabel masing-masing. Adapun variabel yang datanya akan dianalisa dalam bagian ini adalah tentang Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong.

Bagaimana Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong dan Apa saja hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong. Akan segera dijawab melalui analisa data yang penulis sajikan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 12 april – 24 juni 2023.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah/waka

³ Data SMP Negeri 2 Rejang Lebong

kurikulum, kepala tata usaha, guru dan siswa diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi.

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha dan guru mengenai upaya peningkatan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah yang mengacu pada teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut :

1 Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong

a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Didalam melakukan disiplin tenaga kependidikan pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong adalah dengan sering melakukan penilaian kinerja atau SKP ke guru-guru, setelah itu kepala sekolah bisa melihat nantinya kalau memang ada guru yang kinerja kurang maka kepala sekolah akan melakukan pembinaan. Kemudian kepala sekolah sering melakukan supervisi kelas, dari supervisi itu akan terlihat kurangnya, baik proses pembelajaran maupun dalam penyusunan administrasi proses pembelajaran. Dan kepala sekolah juga sering mengingatkan kepada guru-guru serta pegawai agar datang dan mengajar tepat waktu. Untuk pembinaan kinerja kepala sekolah juga melakukan pemetaan, dimana

pemetaan itu adalah mengelompokkan tingkat kemampuan guru. Jika nanti ada yang kurang maka akan diadakan pelatihan-pelatihan, IHT, untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru. Hal tersebut berdasarkan pertanyaan kepada kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong Bapak Junaidi, M.Pd saat wawancara sebagai berikut :

Pembinaan disiplin dan meningkatkan kinerja guru itu yang perlu kita lakukan adalah ada yang namanya setiap tahun itu melakukan penilaian kinerja atau SKP ke guru-guru yang membuat SKP nih, sudah itu kita lihat nanti dan kalau memang ada guru yang kinerjanya kurang maka akan melakukan pembinaan. Kemudian untuk mendisiplin guru baik waktu masuk, masuk kelas, saya sering melakukan supervisi kelas kepada guru-guru sehingga dengan dilakukannya supervisi itu nanti akan kelihatan kekurangannya baik dalam proses pelaksanaan pembelajaran, maupun kekurangan atau kelebihannya dalam penyusunan administrasi proses pembelajaran. Saya juga melakukan pemetaan sebagai strateginya, dimana pemetaan itu adalah mengelompokkan tingkat kemampuan guru. Jika nanti ada yang kurang maka akan diadakan pelatihan-pelatihan, IHT, untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru. Tetapi terdapat kendala dalam hal tersebut, kendalanya ada pada beberapa guru itu sendiri yaitu masih terpaku pada konsep pemikiran lama atau tidak mau berkembang dan kurang mau berinovasi serta kurang minat dalam proses pemberian motivasi untuk meningkatkan kemampuannya itu yang paling banyak ditemui.⁴

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 2 Rejang Lebong yaitu Bapak Erwan, S.Pd sebagai berikut :

Dalam melakukan pembinaan disiplin dan meningkatkan kinerja guru kepala sekolah sering melakukan :

1. Supervisi pembelajaran secara berkala dan juga menindak lanjuti hasil dari pada setiap supervisi tersebut.
2. Memantau proses pembelaran setiap hari kerja, misalnya sesekali keliling melihat bagaimana cara guru memberikan materi pembelajaran pada siswanya.

⁴ Wawancara Dengan Bapak Junaidi, M.Pd, Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 12 April 2023 Pukul 09.00 WIB

3. Mengevaluasi kegiatan setiap bulannya, jadi misalnya ada waktu kepala sekolah mengevaluasi saat apel pagi atau memberikan panggilan secara individu kepada guru yang mungkin kurang dalam proses kerjanya.
4. Kepala sekolah juga sering mengingatkan baik secara pribadi kepada guru untuk mengajar harus disiplin waktu, baik dalam mengajar maupun saat ke sekolah.⁵

Dan ditambahkan oleh kepala TU yaitu ibu Khairunizar :

Kepala sekolah sering mengingatkan harus disiplin waktu agar bisa menjadi contoh yang baik dalam kedisiplinan, melakukan supervisi kelas dan mengadakan seminar dan pelatihan yang menunjang kualitas guru. Dengan mengadakan kegiatan tersebut maka akan ada perubahan yang terjadi dalam sistem atau metode belajar siswa yang akan diajarkan. Selain penambahan skill, kemampuan yang baru akan terus berkembang ketika mengikuti pelatihan yang sudah diadakan sekolah.⁶

Dan didukung oleh jawaban ibu Nurazizah srie Udayani :

Kepala sekolah sering memberikan pembinaan disiplin, baik disiplin waktu masuk sekolah dan masuk dalam kelas. Dengan pembinaan disiplin ini bisa dilakukan dengan cara bersama-sama yaitu pada saat Apel ataupun secara individu dengan cara pemanggilan individu kepada guru yang bermasalah. Kemudian kepala sekolah serta guru-guru sering mengadakan seminar dan pelatihan – pelatihan dan bekerjasama dengan lembaga pendidikan lain dengan mendatangkan para ahli dengan demikian maka kinerja guru dapat meningkat. Kepala sekolah juga harus menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan kelengkapan pendidikan bagi guru, karena dengan tersedianya sarana dan kelengkapan pendidikan tersebut maka dapat memperlancar kegiatan guru sehingga dapat meningkatkan kerjanya. Dan kepala sekolah juga melakukan kerjasama yang harmonis dengan melibatkan guru dalam setiap kegiatan.⁷

⁵ Wawancara Dengan Bapak Erwan, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 08.30 WIB

⁶ Wawancara Dengan Ibu Khairunnizar, S.Sos kepala Tata Usaha SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 09.00 WIB

⁷ Wawancara Dengan Ibu Nurazizah Srie Udayani, S.Pd Waka Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 09.30 WIB

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indikator yang pertama yaitu Bagaimana Upaya Atau Strategi Kepala Sekolah Dalam Melakukan Pembinaan Disiplin Dan Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong. Kepala Sekolah telah menerapkan atau menjalankan seperti kepala sekolah sering melakukan supervisi kelas, Kepala sekolah juga sering mengingatkan harus disiplin waktu agar bisa menjadi contoh yang baik dalam kedisiplinan, dan mengadakan seminar dan pelatihan yang menunjang kualitas guru. Tetapi terdapat kendala dalam hal tersebut, kendalanya ada pada beberapa guru itu sendiri yaitu masih terpaku pada konsep pemikiran lama atau tidak mau berkembang dan kurang mau berinovasi serta kurang minat dalam proses pemberian motivasi untuk meningkatkan kemampuannya itu yang paling banyak ditemui.

Hal ini menunjukkan bahwasannya upaya yang pertama ini telah dijalankan atau diterapkan oleh kepala sekolah tetapi terhambat oleh minat dan motivasi guru itu sendiri.

b. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru

Didalam pengendalian dan pengawasan kinerja guru, yang dilakukan kepala sekolah melakukannya dengan cara melakukan supervisi, baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran. Setelah melakukan berbagai supervisi tersebut kepala sekolah juga melakukan pengawasan pendisiplinan guru melalui absensi.

Kemudian kepala sekolah melihat dari pemantauan berkala baik harian, mingguan, atau bulanan. Hal tersebut berdasarkan pertanyaan pada kepala sekolah smpn 2 rejang lebong bapak Junaidi, M.Pd sebagai berikut :

Untuk pengendalian dan pengawasan kinerja guru di smpn 2 rejang lebong ini seperti yang pernah saya katakan sebelumnya, yang saya lakukan adalah melakukan supervisi, baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran. Setelah melakukan berbagai supervisi tersebut saya juga melakukan pengawasan pendisiplinan guru melalui absensi. Kemudian saya bisa melihat dari pemantauan berkala baik harian, mingguan, atau bulanan. Setelah melakukan pemantauan berkala saya juga melakukan evaluasi berkala, saya melakukan evaluasi guru secara berkala baik hasil tes atau tugas siswa secara berkala. Karena evaluasi ini dapat meliputi penilaian terhadap rencana pembelajaran hasil tes atau tugas siswa serta catatan mengenai ketertiban guru dalam kegiatan sekolah.⁸

Hasil wawancara dengan kepala sekolah ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 2 Rejang Lebong yaitu ibu Dra. Yusniati Syam sebagai berikut :

Kepala sekolah itu sering melakukan supervisi kelas secara langsung terhadap kelas yang diajar oleh guru. Jadi supervisi ini bermaksud untuk mengamati kualitas pengejaran dan penggunaan materi ajar yang relevan. Kemudian kepala sekolah juga melakukan penetapan standar kinerja yang jelas dan terstruktur untuk setiap guru disekolah. Contohnya seperti, persentase kehadiran, persentase pencapaian target pembelajaran, partisipasi dalam pengembangan profesional. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi berkala, dan melakukan evaluasi guru secara berkala baik hasil tes atau tugas siswa secara berkala. Karena evaluasi ini dapat meliputi penilaian terhadap rencana pembelajaran hasil tes atau tugas siswa serta catatan mengenai ketertiban guru dalam kegiatan sekolah.⁹

⁸ Wawancara Dengan Bapak Junaidi, M.Pd, Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 12 April 2023 Pukul 09.00 WIB

⁹ Wawancara Dengan Ibu Dra. Yusniati Syam Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan atau menjalankan pengendalian dan pengawasan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong baik dari melakukan penetapan standar kinerja yang jelas dan terstruktur kepala sekolah juga melakukan supervisi baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran. Kemudian Kepala sekolah juga melakukan evaluasi berkala, dan melakukan evaluasi guru secara berkala baik hasil tes atau tugas siswa secara berkala. Karena evaluasi ini dapat meliputi penilaian terhadap rencana pembelajaran hasil tes atau tugas siswa serta catatan mengenai ketertiban guru dalam kegiatan sekolah. Karena bagaimanapun juga seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya, jika kurang baik maka perlu diperbaiki jika sudah baik maka jangan lupa untuk meningkatkan kembali agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekolah.

c. Pemberian motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja biasanya kepala sekolah memberikan masukan-masukan yang baik mengenai kinerja, kedisiplinan dan strategi dalam mengajar baik pada saat kegiatan apel, atau langsung kepada guru yang memang perlu diberikan motivasi. karena ada beberapa guru yang berprestasi, Jadi kepala sekolah juga sering memberikan motivasi kepada guru agar bisa menjadi guru yang

berprestasi juga. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong bapak Junaidi, M.Pd saat wawancara sebagai berikut :

Mengenai pemberian motivasi yang saya berikan kepada guru, saya biasanya memberikan secara langsung dan pada saat apel, seperti pemberian pembinaan kedisiplinan atau yang lainnya untuk memacu agar kinerjanya meningkat. Kadang-kadang ada guru yang sering keluar kelas pada saat jamnya mengajar, Maka akan saya kasih motivasi dengan tujuan agar visi misinya dalam mengajar itu tercapai dan kinerjanya bisa maksimal. Dan karena ada beberapa guru yang berprestasi, Jadi saya juga sering memberikan motivasi kepada guru agar bisa menjadi guru yang berprestasi juga.¹⁰

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 2 Rejang Lebong yaitu ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd sebagai berikut :

Dalam pemberian motivasi kepala sekolah biasanya memberikan motivasi atau dorongan itu secara langsung dengan guru-guru baik dalam hal kedisiplinan kedisiplinan dalam mengajar, masuk sekolah dan masuk kelas. Karena dalam mengajar dan masuk sekolah ataupun masuk kelas seorang guru harus semangat agar terciptanya kinerja yang baik pula.¹¹

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru meskipun tidak semua guru, dengan harapan agar kinerja guru akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Kegiatan pemberian motivasi ini jika dilihat dari fungsi dan manfaatnya sangat dibutuhkan oleh guru agar meningkatnya kinerja guru.

d. Pemberian penghargaan

¹⁰ Wawancara Dengan Bapak Junaidi, M.Pd, Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 12 April 2023 Pukul 09.00 WIB

¹¹ Wawancara Dengan Ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 09.00 WIB

Dalam pemberian penghargaan kepala sekolah biasanya memberikan reward kepada guru yang berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian kepala sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru yang aktif baik dalam mengajar, dalam membantu kegiatan sekolah, disiplin dalam menegakkan peraturan kepada siswa sehingga guru yang diberikan reward tersebut bisa memacu dan menimbulkan semangat bagi guru-guru yang lainnya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepada kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong bapak Junaidi, M.Pd saat wawancara sebagai berikut :

Dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau kinerjanya baik ya saya sering berikan secara langsung, seperti memberikan penghargaan bagi guru yang aktif baik dalam mengajar, dalam membantu kegiatan sekolah, disiplin dalam menegakkan peraturan kepada siswa. Sehingga guru yang diberikan reward tersebut bisa memacu dan menimbulkan semangat bagi guru-guru yang lainnya.¹²

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 2 Rejang Lebong yaitu bapak Masredo.s , S.Pd sebagai berikut :

Biasanya kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Kemudian diberikan juga semacam penghargaan bagi guru yang aktif dan disiplin dalam menegakkan peraturan sekolah kepada siswa. Sehingga dengan adanya reward atau penghargaan tadi bisa memacu dan menimbulkan semangat bagi guru yang lain.¹³

¹² Wawancara Dengan Bapak Junaidi, M.Pd, Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 12 April 2023 Pukul 09.00 WIB

¹³ Wawancara Dengan Bapak Masredo.S, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.30 WIB

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasannya kepala sekolah telah memberikan penghargaan atau pun reward kepada guru-guru yang memiliki prestasi maupun dalam hal kedisiplinan dalam menegakkan peraturan sekolah kepada siswa. Walaupun tidak semua guru diberikan penghargaan tetapi mengenai penghargaan atau reward yang diberikan oleh kepala sekolah ini dapat memacu dan menimbulkan semangat bagi guru belum mendapatkan penghargaan atau reward agar juga bisa berprestasi.

Jadi hal ini menunjukan bahwasannya ke-empat upaya tersebut telah dijalankan oleh Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong.

e. Kinerja Guru

Berikut ini penulis paparkan hasil interview mengenai kinerja guru selaras dengan teori yang dikemukakan pada Bab sebelumnya bahwa kinerja guru dapat diukur sebagai berikut :

1. kualitas kerja

Dalam kualitas kerja guru smpn 2 rejang lebong melakukan beberapa program untuk prose mengajar yaitu dengan memilih proses proses perencanaan program pembelajaran yang sudah disesuaikan menggunakan media baik buku paket, LKS maupun buku pendamping dan media lainnya, serta menyiapkan perangkat pembelajaran RPP dan Silabus. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru smpn 2 rejang lebong yaitu Bapak Erwan, S.Pd sebagai berikut :

Iyah sudah pasti seperti prota, promes kaldik ,RPP dan silabus serta program remedial dan lain-lain. Karena setiap belajar mengajar itu harus diawali dengan RPP dan silabus.¹⁴

Iyah, karena jika tidak sesuai dengan kemampuan siswa takutnya nanti materi pembelajarannya tidak sinkron dan tidak nyambung dengan siswa, dan akan terjadi miskomunikasi antara guru dan siswa. Biasanya pembelajarannya saya menggunakan buku paket dan LKS serta didukung dengan mesia-media lainnya.¹⁵

Dari hasil wawancara dengan bapak erwan, S.Pd guru penjaskes tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada M.Fachry Alfarizi kelas VIII J smpn 2 rejang lebong sebagai berikut :

Iyah benar menggunakan buku paket dan LKS pada setiap mata pelajarannya masing-masing.¹⁶

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasannya guru smpn 2 rejang lebong telah memilih program pembelajaran yang telah menyesuaikan dengan kemampuan siswa, baik menggunakan buku paket, LKS maupun buku pendamping yang dapat menunjang pembelajaran.

2. kecepatan/ketepatan kerja

Dalam kecepatan/ketepatan kerja ini guru smpn 2 rejang lebong biasanya memanfaatkan waktu mengajar selalu

¹⁴ Wawancara Dengan Bapak Erwan, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 08.30 WIB

¹⁵ Wawancara Dengan Bapak Erwan, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 08.30 WIB

¹⁶ Wawancara Dengan M.Fachry Alfarizi Kelas VIII J SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 09.30 WIB

membiasakan tepat waktu dalam mengajar karena harus menyiapkan dan menyesuaikan dengan RPP dalam menyelesaikan materi pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru smpn 2 rejang lebong yaitu bapak Masredo.S, S.Pd sebagai berikut :

Kalau saya sih ada beberapa cara untuk memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam mengajar yang 1). Menetapkan tujuan pembelajaran, ketika tujuan pembelajaran sudah dibuat maka akan mempermudah guru dalam mengambil langkah pembelajaran. 2). Mencari materi pembelajaran, meskipun sudah ada materi dari buku-buku yang diberikan sekolah, namun seorang guru yang profesional perlu mencari referensi tambahan materi agar siswa yang diajarkan juga dapat menerima materi baru. 3). Membuat jadwal, dalam pembuatan jadwal ini agar mempermudah guru yang mempunyai banyak sekali pekerjaan dan guru yang mudah lupa. 4). Menentukan deadline, dilakukan agar guru mempunyai target waktu penyelesaian pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal dan tidak membutuhkan waktu banyak. 5). Mengambil waktu istirahat yang cukup. 6). Membatasi pekerjaan, hal ini akan membawa kebiasaan yang baik bagi guru ketika mengajar dalam kelas karena mampu melakukan pekerjaan seefektif mungkin namun tetap mempunyai nilai yang berharga bagi siswa.¹⁷

Hasil wawancara dengan bapak Masredo.S, S.Pd guru fisika tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Amabel Damara Elisyia siswa kelas VII C smpn 2 rejang lebong sebagai berikut :

Terkadang guru yang mengajar juga ada yang telat dan tidak masuk saat jam pelajaran. Tetapi bila guru tidak masuk terkadang diberikan tugas dari buku paket atau LKS.¹⁸

¹⁷ Wawancara Dengan Bapak Masredo.S, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.30 WIB

¹⁸ Wawancara Dengan Amabel Damara Elisyia siswa kelas VII C SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwasannya guru smpn 2 rejang lebong dalam memanfaatkan waktu seefiktif mungkin dalam mengajar masih belum efektif, karena masih ada guru-guru yang terlambat bahkan tidak masuk kelas pada saat jam pelajaran. Tetapi jika guru terlambat atau tidak masuk maka guru akan menitipkan tugas kepada siswa baik melalui buku paket atau LKS untuk mereka pelajari.

3. inisiatif dalam kerja

Dalam inisiatif dalam kerja yang dilakukan oleh guru smpn 2 rejang lebong menggunakan model pembelajaran yang variatif seperti menggunakan metode ceramah atau dengan mengobrol, berdiskusi dan tanya jawab sesuai dengan materi yang diajarkan misalkan pelajaran PPKN mengenai sejarah para pahlawan dulu dan intinya disangkut pautkan dengan materi pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru smpn 2 rejang lebong yaitu ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd sebagai berikut :

Mengenai model pembelajaran yang variatif iyah harus sesuai materi yang saya ajarkan, biasanya kalau saya sering menggunakan metode ceramah, mengobrol, berdiskusi dan tanya jawab sesuai dengan materi yang diajarkan misalkan pelajaran PPKN mengenai sejarah para pahlawan dulu dan intinya disangkut pautkan dengan materi pembelajaran.¹⁹

¹⁹ Wawancara Dengan Ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 09.00 WIB

Hasil wawancara dengan ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd guru PPKN tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Viola Agustina siswa kelas VIII J smpn 2 rejang lebong sebagai berikut :

Iyah ada beberapa guru itu menggunakan, tapi modelnya berbeda seperti ceramah, mengobrol, berdiskusi dan tanya jawab. Misalnya pelajaran bahasa inggris biasanya menggunakan listening, speaking, reading seperti percakapan bahasa inggris dalam pelajaran, menyusun kalimat jadi satu, kemudian seperti pelajaran PPKN mengenai sejarah para pahlawan dulu dan intinya disangkut pautkan dengan materi pembelajaran.²⁰

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasannya guru smpn 2 rejang lebong dalam inisiatif kerja menggunakan model pembelajaran yang variatif sudah diterapkan dimana adanya model pembelajaran disetiap mata pelajaran yang berbeda seperti metode ceramah, mengobrol, diskusi ataupun tanya jawab. Untuk pelajaran bahasa inggris biasanya menggunakan listening, speaking, reading seperti percakapan bahasa inggris dalam pelajaran, menyusun kalimat jadi satu, kemudian seperti pelajaran PPKN mengenai sejarah para pahlawan dulu dan disangkut pautkan dengan materi pembelajaran.

4. kemampuan kerja

Dalam kemampuan kerja ini guru smpn 2 rejang lebong memimpin kelas masih bisa kondusif, ini terlihat dari rendahnya keseriusan dan motivasi siswa dalam belajar karena siswa lebih

²⁰ Wawancara Dengan Viola Agustina Siswa Kelas VIII J SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 10.30 WIB

suka belajar dengan metode pembelajaran yang tidak terlalu kaku atau terlalu serius. Hal ini berdasarkan dari pernyataan guru smpn 2 rejang lebong yaitu ibu Dra. Yusniati Syam sebagai berikut :

Sebenarnya itu tergantung dengan cara kita atau pembawaan kita sebagai guru itu harus memahami karakter masing-masing siswa. Siswa juga tidak mau terlalu serius dalam mengajar jadi harus ada sedikit hiburan dan kita berikan kenyamanan, sehingga siswa lebih nyaman dan lebih mudah menerima materi pelajaran yang kita berikan dan jika ada yang ribut maka kita berikan arahan seperti sapaan terhadap mereka agar mereka memperhatikan kembali pelajaran yang kita berikan.²¹

Dari hasil wawancara dengan ibu Dra. Yusniati Syam tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Okta Ali Akbar siswa kelas VII C smpn 2 rejang lebong :

Belum sih, masih banyak guru yaang membuat kelas belum kondusif, karena pembawaan guru dalam mengajar kurang dapat dipahami dan terlalu serius atau kaku sehingga banyak siswa yang kurang memperhatikan.²²

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa, masih banyak guru SMPN 2 rejang lebong yang belum bisa memimpin keadaan kelas secara kondusif, dimana kelas masih terasa membosankan, guru yang menagajar terlalu serius dan kaku sehingga siswa sulitb untuk memahami materi yang diberikan guru. Hal ini bisa membuat minat siswa menjadi kurang dan menurun dalam belajar, akibatnya akan banyak siswa yang malas memperhatikan guru yang mengajar. Jadi sebagai seorang guru

²¹ Wawancara Dengan Ibu Dra. Yusniati Syam Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB

²² Wawancara Dengan Okta Ali Akbar Siswa Kelas VII C SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 11.00 WIB

harus bisa memanfaatkan manajemen kelas yang efektif demi kelancaran proses belajar yang kondusif, di mana seorang guru harus membuat kelas menjadi nyaman baru materi diberikan, sehingga ada hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan.

2. Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong

Untuk hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong ini adalah dikarenakan tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan. Disamping itu, ada diantara guru yang bertempat tinggal relatif jauh. Hal ini membuat beberapa guru yang pernah terlambat datang ke sekolah untuk mengajar. Namun kepala sekolah telah berusaha untuk menjadwalkan jam mengajar bagi guru yang jauh tidak pada jam pertama terhadap guru seperti ini kepala sekolah tidak sanksi yang tegas mengingat kondisi guru yang bertempat tinggal jauh dan arena factor kemanusiaan lainnya. Dan juga masih banyak guru yang memakai maset lama yang tidak mau berkembang, tidak mengikuti perkembangan globalisasi, terutama dalam lembaga pendidikan, sehingga

walaupun sarana dan prasarana lengkap masih ada guru-guru yang belum faham cara pakainya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepada kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong bapak Junaidi, M.Pd saat wawancara sebagai berikut :

Untuk hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP ini adalah ada pada guru itu sendiri, karena tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan. Dan juga ada guru yang bertempat tinggal relatif jauh. Hal ini membuat beberapa guru yang pernah terlambat datang ke sekolah untuk mengajar. Namun saya telah berusaha untuk menjadwalkan jam mengajar bagi guru yang jauh tidak pada jam pertama terhadap guru seperti ini saya tidak memberi sanksi yang tegas mengingat kondisi guru yang bertempat tinggal jauh. Guru-guru juga masih banyak yang memakai maset lama, dimana maset lama dimaksud adalah guru yang tidak mau berkembang, tidak mau mengikuti perkembangan zaman/globalisasi, terutama dalam lembaga pendidikan, sehingga walaupun sarana dan prasarana lengkap masih ada guru-guru yang belum faham cara pakainya.²³

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMPN 2 Rejang Lebong yaitu Bapak Erwan, S.Pd sebagai berikut :

Untuk hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru itu ya kebanyakan beberapa guru atau yang lainnya masih menggunakan maset lama, jadi maset lama itu adalah cara yang lama yang tidak mau berkembang atau tidak mengikuti arus perkembangan globalisasi terutama terhadap bidang pendidikan, karena pendidikan itu fleksibel yang berubah terus, jadi karena maset pikiran lama ya cara ngajarnya gitu kemudian tidak menambah inovasi-inovasi jadi itu juga merupakan hambatan bagi kepala sekolah.²⁴

Kemudian ditambahkan oleh bapak Masredo :

²³ Wawancara Dengan Bapak Junaidi, M.Pd, Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong, 12 April 2023 Pukul 09.00 WIB

²⁴ Wawancara Dengan Bapak Erwan, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 08.30 WIB

Sejauh ini hambatan mungkin ada pada guru sendiri, karena kurangnya motivasi, minat untuk meningkatkan kemampuannya. Itu yang paling banyak ditemukan. Kemudian kurangnya pelatihan-pelatihan yang dibuka atau diadakan oleh lembaga peningkatan mutu, baik oleh dinas ataupun oleh dinas provinsi atau melalui (BPMP) Badan penjaminan mutu pendidikan.²⁵

Lalu didukung oleh ibu Yusniati Syam beliau menjawab :

Untuk hambatan kepala sekolah, itu resistensi dari guru. Karena ada resistensinya, beberapa guru mungkin merasa tidak nyaman atau tidak suka dengan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah. Seorang guru mungkin menganggapnya sebagai bentuk campur tangan yang tidak perlu, ketika ada resistensi dari guru, kepala sekolah perlu menjalin komunikasi yang baik dalam memberikan pemahaman yang jelas.²⁶

Lebih lanjut disampaikan oleh ibu Thara Zetira Elfanni :

Kalau menurut saya mungkin ada beberapa guru dengan kepala sekolah yang sikapnya kurang hangat atau akrab, sehingga menjadikan proses pemberian motivasi tersebut terhambat. Hal tersebut timbul karena misalnya ada sikap cuek, atau tidak mendengarkan ketika diberikan pembinaan. Namun menurut pandangan lain saya, antara guru dan kepala sekolah harus lebih paham masalah apa yang sebenarnya terjadi sehingga pemberi dan penerima dapat sama-sama berproses lebih baik.²⁷

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru diatas menunjukkan bahwa Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong ini ada pada guru itu sendiri yang memiliki motivasi berbeda dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian ada beberapa guru yang memiliki kendala dalam yaitu tempat tinggal relatif jauh. Hal ini membuat beberapa guru yang pernah terlambat datang ke sekolah untuk mengajar. Namun kepala sekolah

²⁵ Wawancara Dengan Bapak Masredo.S, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.30 WIB

²⁶ Wawancara Dengan Ibu Dra. Yusniati Syam Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 16 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB

²⁷ Wawancara Dengan Ibu Thara Zetira Elfanni, S.Pd Guru SMPN 2 Rejang Lebong, 24 Mei 2023 Pukul 09.00 WIB

telah berusaha untuk menjadwalkan jam mengajar bagi guru yang jauh tidak pada jam pertama terhadap guru seperti ini kepala sekolah tidak sanksi yang tegas mengingat kondisi guru yang bertempat tinggal jauh dan arena factor kemanusiaan lainnya. Dan juga masih banyak guru yang memakai mensek lama yang tidak mau berkembang, tidak mengikuti perkembangan globalisasi, terutama dalam lembaga pendidikan.

Kemudian hambatan kepala sekolah juga karena adanya resistensi dari guru, Karena ada resistensinya, beberapa guru mungkin merasa tidak nyaman atau tidak suka dengan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah. Seorang guru mungkin menganggapnya sebagai bentuk campur tangan yang tidak perlu, ketika ada resistensi dari guru, kepala sekolah perlu menjalin komunikasi yang baik dalam memberikan pemahaman yang jelas. Kemudian Ada beberapa guru dengan kepala sekolah yang sikapnya kurang hangat atau akrab, sehingga menjadikan proses pemberian motivasi tersebut terhambat. Hal tersebut timbul karena misalnya ada sikap cuek, atau tidak mendengarkan ketika diberikan pembinaan. Terus kurangnya pelatihan-pelatihan yang dibuka atau diadakan oleh lembaga peningkatan mutu, baik oleh dinas ataupun oleh dinas provinsi atau melalui (BPMP) Badan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Semua data diatas penulis peroleh melalui hasil wawancara dengan beberapa narasumber yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah (Waka Kurikulum), Kepala Tata Usaha, 4 orang guru dan 4 orang siswa

kelas VII dan VIII smpn 2 rejang lebong. Peneliti sudah lama mengetahui masalah kinerja guru yang ada di smpn 2 rejang lebong ini, dimana masih ada guru yang tidak bisa atau susah diatur karena masih memakai mindset lama yang tidak mau berkembang pada zaman globalisasi ini. Kemudian masih banyak guru yang tidak disiplin waktu, dimana masih sering datang terlambat kesekolah dan dalam mengajar, sehingga kinerja guru-guru tersebut kurang baik.

C. Pembahasan Penelitian

1. Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMP negeri 2 Rejang Lebong

a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Didalam melakukan disiplin tenaga kependidikan pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah SMPN 2 Rejang Lebong adalah dengan sering melakukan penilaian kinerja atau SKP ke guru-guru, setelah itu kepala sekolah bisa melihat nantinya kalau memang ada guru yang kinerja kurang maka kepala sekolah akan melakukan pembinaan. Kemudian kepala sekolah sering melakukan supervisi kelas, dari supervisi itu akan terlihat kurangnya, baik proses pembelajaran maupun dalam penyusunan administrasi proses pembelajaran. Dan kepala sekolah juga sering mengingatkan kepada guru-guru serta pegawai agar datang dan mengajar tepat waktu. Untuk pembinaan kinerja kepala sekolah juga melakukan pemetaan, dimana pemetaan itu adalah mengelompokkan tingkat kemampuan guru. Jika nanti ada yang kurang

maka akan diadakan pelatihan-pelatihan, IHT, untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.

b. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru

Didalam pengendalian dan pengawasan kinerja guru, yang dilakukan kepala sekolah melakukannya dengan cara melakukan supervisi, baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran. Setelah melakukan berbagai supervisi tersebut kepala sekolah juga melakukan pengawasan pendisiplinan guru melalui absensi. Kemudian kepala sekolah melihat dari pemantauan berkala baik harian, mingguan, atau bulanan.

c. Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja biasanya kepala sekolah memberikan masukan-masukan yang baik mengenai kinerja, kedisiplinan dan strategi dalam mengajar baik pada saat kegiatan apel, atau langsung kepada guru yang memang perlu diberikan motivasi. karena ada beberapa guru yang berprestasi, Jadi kepala sekolah juga sering memberikan motivasi kepada guru agar bisa menjadi guru yang berprestasi juga.

d. Pemberian Penghargaan

Dalam pemberian penghargaan kepala sekolah biasanya memberikan reward kepada guru yang berprestasi baik secara langsung

maupun tidak langsung. Kemudian kepala sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru yang aktif baik dalam mengajar, dalam membantu kegiatan sekolah, disiplin dalam menegakkan peraturan kepada siswa sehingga guru yang diberikan reward tersebut bisa memacu dan menimbulkan semangat bagi guru-guru yang lainnya.

e. Kinerja guru

Berikut ini penulis paparkan hasil interview mengenai kinerja guru selaras dengan teori yang dikemukakan pada Bab sebelumnya bahwa kinerja guru dapat diukur sebagai berikut :

1) kualitas kerja

Dalam kualitas kerja guru smpn 2 rejang lebong melakukan beberapa program untuk prose mengajar yaitu dengan memilih proses proses perencanaan program pembelajaran yang sudah disesuaikan menggunakan media baik buku paket, LKS maupun buku pendamping dan media lainnya, serta menyiapkan perangkat pembelajaran RPP dan Silabus.

2) kecepatan/ketepatan kerja

Dalam kecepatan/ketepatan kerja ini guru smpn 2 rejang lebong biasanya memanfaatkan waktu mengajar selalu membiasakan tepat waktu dalam mengajar karena harus menyiapkan dan menyesuaikan dengan RPP dalam menyelesaikan materi pembelajaran.

3) Inisiatif Dalam Kerja

Dalam inisiatif dalam kerja yang dilakukan oleh guru smpn 2 rejang lebong menggunakan model pembelajaran yang variatif seperti menggunakan metode ceramah atau dengan mengobrol, berdiskusi dan tanya jawab sesuai dengan materi yang diajarkan misalkan pelajaran PPKN mengenai sejarah para pahlawan dulu dan intinya disangkut pautkan dengan materi pembelajaran.

4) Kemampuan kerja

Dalam kemampuan kerja ini guru smpn 2 rejang lebong memimpin kelas masih bisa kondusif, ini terlihat dari rendahnya keseriusan dan motivasi siswa dalam belajar karena siswa lebih suka belajar dengan metode pembelajaran yang tidak terlalu kaku atau terlalu serius.

2. Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong

Untuk Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Rejang Lebong ini adalah dikarenakan tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan. Disamping itu, ada diantara guru yang bertempat tinggal relatif jauh. Hal ini membuat beberapa guru yang pernah terlambat datang ke sekolah untuk mengajar. Namun kepala sekolah telah berusaha untuk

menjadwalkan jam mengajar bagi guru yang jauh tidak pada jam pertama terhadap guru seperti ini kepala sekolah tidak sanksi yang tegas mengingat kondisi guru yang bertempat tinggal jauh dan arena factor kemanusiaan lainnya. Dan juga masih banyak guru yang memakai maset lama yang tidak mau berkembang, tidak mengikuti perkembangan globalisasi, terutama dalam lembaga pendidikan, sehingga walaupun sarana dan prasarana lengkap masih ada guru-guru yang belum faham cara pakainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari semua pemaparan hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong. Upaya yang *pertama* yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan melakukan penilaian kinerja atau SKP ke guru-guru. Upaya yang *kedua* yaitu pengendalian dan pengawasan kinerja kepala sekolah melakukan supervisi, baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran. Upaya yang *ketiga* dengan melakukan pemberian motivasi dengan memberikan masukan-masukan yang baik mengenai kinerja, kedisiplinan dan strategi dalam mengajar baik pada saat kegiatan apel, atau langsung kepada guru yang memang perlu diberikan motivasi. Upaya yang ke *empat* kepala sekolah melakukan pemberian penghargaan, kepala

sekolah biasanya memberikan reward kepada guru yang berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong adalah dikarenakan tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Masukan untuk Kepala Sekolah kiranya dapat lebih meningkatkan pembinaan kedisiplinan dengan menerapkan dan selalu mengingatkan aturan agar lebih disiplin, dan melaksanakan pembinaan pelatihan untuk guru dengan mendatangkan narasumber ke sekolah.
2. Masukan untuk Kepala Sekolah kiranya dapat melakukan pengendalian dan pengawasan kinerja harus sering melakukan supervisi, baik supervisi kunjungan kelas, supervisi administrasi maupun melakukan supervisi pelaksanaan proses pembelajaran agar dapat terpantau kinerja guru dengan baik.
3. Masukan untuk Kepala Sekolah kiranya lebih sering memberikan motivasi kepada guru, baik secara personal atau saat rapat dan apel

karena sering memberikan motivasi akan berdampak pada kinerja seorang guru.

4. Masukan untuk Kepala Sekolah kiranya dapat lebih sering memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki berprestasi dengan memberikan penghargaan maka guru merasa dihargai akan apa yang dilakukan untuk sekolah. Dengan pemberian penghargaan bisa memacu dan menimbulkan semangat bagi guru-guru yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikiwirta Sudardja. 1994. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II Kurikulum untuk Abad 21*. Jakarta: Gramedia
- Ahmad Tanzeh, & Suyitno, Dasar-dasar., 155.
- Alewine Thomas. 2002. *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bhuana Ilmu Komputer
- Arifin Zainal. 2013. *The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society*. Analisa: Journal of Social Science and Religion 20 (2) : 240.
<https://doi.org/10.18784/analisa.v20i2.179>.
- Arikunto. S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bahri Syaiful, 2022. *Kinerja Dosen*, Cetakan Pertama, Bogor: Penerbit, Halaman Moeka Publishing
- B. Subroto Suryo. 2004. *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan disekolah,,* Bumi aksara Jakarta.
- Bateman Thomaas dkk. 1992. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kerja* Jakarta: Penerbit Elex Media Kamputindo
- Bogdan, Robert dan Biklen Knop Sari. 1982. *Qualitative research for education and introduction to theory and methods*. Boston: Allyn dan Bacon Ine
- Bush, Tony dan Coleman, Marianne. 2008. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi. Yogyakarta: Ircisod
- CAI Hongliu XU Kaijin dan CAI Hongliu XU Kaijin. 2020. *Management of COVID-19: the Zhejiang experience*. Journal of Zhejiang University (Medical Science) 49 (2)
<https://doi.org/10.3785/j.issn.1008-9292.2020.02.02>.
- E. Mulyasa, M.Pd. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja roedakarya
- Fatah Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*, Bandung: Bani Quraisy

- Fauzi Mukaromah, 2020. *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung, skripsi. bandar Lampung : UIN Raden Intan Lampung*
- H.M. Daryanto. 2010. *Administrasi pendidikan*. Jakarta. Rinca Cipta
- Herabudi. 2009. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- <http://repository.radenintan.ac.id/4144/1/Skripsi%20wahyuningsih.pdf>
- <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21413171010.2022>
- <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21413171010.2022>
- <https://www.merdeka.com/jabar/pengertian-sekolah-menurut-para-ahli-berikut-fungsinya-kln.html.2022>
- Indrafachrud Soekarto. 1983. *Pengantar Kepemimpinan Pendidika*. Surabaya: Usana Offset Printing.
- Indrafachrudi Soekarto. 1983 *Pengantar Kepemimpinan Pendidika*. Surabaya: Usana Offset Printing
- Connolly Jhon. 2020. "Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation," Global Policy.
<https://doi.org/10.1111/1758-5899.12806>.
- Khatib Pahlawan Kayo. 2005. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah* Jakarta: Amzah
- Khoid. Ummul. 2016. *Definisi Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kusen Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, Hamengkubuwono Hamengkubuwono. 2019. *Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Murfi, A., Fathurrochman, I., Atika, A., & Jannana, N. S. (2020). *Kepemimpinan sekolah dalam situasi krisis Covid-19 di Indonesia*. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

- Nawawi Hadari. 1995. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Nawawi Hadari. *Op.Cit.*h. 105
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001), h. 127
- Pancasilawati Abnan.2012.*Urgensi Kaidah Fikih dan Aplikasinya Terhadap Masalah Masalah Sosia* FENOMENA 4 (2). 144.
<https://doi.org/10.21093/fj.v4i2.221>.
- P. Subagyo, Joko. 2015. *metode penelitian dalam teori dan praktik*. cet.7. Jakarta: Rineka cipta
- Prawirosentono Suryadi. 1991. *Kinerja Kebijakan, Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitis Menjelang Perdagangan Bebas*. Edisi I, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Redaksi Sinar Grafika. 2011. *Undang-Undang Sisdiknas (system Pendidikan Nasional) (UU RI No 20 Th.2003)* . Jakarta: Sinar Grafika
- Redaksi Sinar Grafika.2011. *Undang-Undang Sisdiknas (system Pendidikan Nasional).UU RI .No 20 Th.2003*. Jakarta: Sinar Grafika
- Robert's Rules of Order Newly Revised.2000 10th edition. *Perseus Books Group*. Cambridge MA.
- Rulam Ahmadi. 2005. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Rusman.2012. *Manajemen Kurikulum*.Jakarta. Rajawali Pers
- Soemanto Wasti. Hendyat Soetopo. 1982. *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia; Tantangan Para Pemimpin Dunia*. Surabaya: Usaha Nasional
- Soetopo,Hendiyat dan Soemanto, Wasty. 1988. *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
- Sugiyono,2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suprayogo Imam, Tobroni. 2003. *Metode Penelitian Sosial Dan Agama*.Bandung: Rosda Karya
- Undang-undang Dasar 1945. Surabaya; Apollo

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Pasal 3

Wahyosumidjo.1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wahyuningsih. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*. Undergraduate Thesis. bandar lampung: Uin Raden Intan Lampung.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBİYAH

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.

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH

Nomor : 31 Tahun 2023

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING 1 DAN 2 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 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
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 : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** : 1. Surat Rekomendasi dari Ketua Prodi MPI Nomor : B-102/FT.5/PP.00.9/12/2022
2. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Jum'at, 17 Juni 2022

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan**
Pertama : 1. **Dr. Iwan Fathurrochman, S.Pd.L., M.Pd** NIP. 19840826 200912 1 008
2. **Dr. Abdul Sahib, S.Pd.L., M. Pd** NIP. 19720520 200312 1 001

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

N A M A : **Idwin Pinando**

N I M : **19561019**

JUDUL SKRIPSI : **Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMPN 2 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 ;
- K 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 ;

Ditetapkan di Curup,

Pada tanggal 10 Januari 2023

Dekan,



Hamengkubuwono

Tembusan :

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

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor : 718 /In.34/FT/PP.00.9/03/2023 30 Maret 2023
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan izin Penelitian


Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Idwin Pinando
NIM : 13561019
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / MPI
Judul Skripsi : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Guru
Di SMPN 2 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 30 Maret 2023 s.d 30 Juni 2023
Lokasi Penelitian : Kab. Rejang Lebong

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan I,

Dr. Sakut Anshori, S.Pd.I., Hum
NIP. 19811020 200604 1 002

Tembusan : disampaikan Yth ;

1. Rektor
2. Wakil 1
3. Ka. Biro AUAK
4. -Arsip





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

SURAT IZIN

Nomor : 503/152/IP/DPMPSTP/IV/2023

**TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG**

- Dasar :
- Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong
 - Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 718/In.34/FT/PP.00.9/03/2023 tanggal 30 Maret 2023 Hal Rekomendasi Izin Penelitian

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama /TTL : Idwin Pinando/ Danau, 27 Mei 1999
NIM : 19561019
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)/ Tarbiyah
Judul Proposal Penelitian : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMP N 2 Rejang Lebong
Lokasi Penelitian : SMP N 2 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 04 April 2023 s/d 30 Juni 2023
Penanggung Jawab : Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- 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 : 04 April 2023

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



Ir. AFNISARDI, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 196304051992031015

Tembusan :

- Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL
- Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
- Kepala SMP N 2 Rejang Lebong
- Yang Bersangkutan



Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524
Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

SURAT IZIN PENELITIAN

NO. : 421.3/364/PL/SMP.2/RL/2023

Berdasarkan Surat Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Atap Kabupaten Rejang Lebong :

Nomor : 503 /152 / IP / DPMPTSP / IV / 2023

Tanggal : 04 April 2023

Prihal : Izin Penelitian

Memberikan Izin Kepada :

Nama : IDWIN PINANDO
Tempat Tanggal Lahir : Danau, 27 Mei 1999
NPM : 19561019
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah
Universitas : Institut Negeri Islam Negeri (IAIN) Curup

Untuk Melaksanakan Penelitian dengan Judul "*Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMP N 2 Rejang Lebong*" dari tanggal 04 April 2023 s/d 30 Juni 2023 pada SMP Negeri 2 Rejang Lebong.

Demikian Surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Rejang Lebong

Pada Tanggal : 10 April 2023

Kepala Sekolah,



H. N. A. B. I., M.Pd

Pembina Tk. I /IVb

NIP. 19780426 200312 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : [Http://www.smpn2rejanglebong.sch.id](http://www.smpn2rejanglebong.sch.id) - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No. : 421.3/425/PL/SMPN2/RL/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Rejang Lebong Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu menerangkan bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
Tempat Tanggal Lahir : Danau, 27 Mei 1999
NPM : 19561019
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah
Universitas : Institut Negeri Islam Negeri (IAIN) Curup

Telah selesai melakukan penelitian pada SMP Negeri 2 Rejang Lebong guna menyelesaikan Tugas Akhir Mahasiswa dengan judul "*Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMP N 2 Rejang Lebong*" dari tanggal 04 April 2023 s/d 30 Juni 2023 pada SMP Negeri 2 Rejang Lebong.

Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Rejang Lebong

Pada Tanggal : 09 Juni 2023

Kepala Sekolah,



JANADI, M.Pd

Pembina Tk.I / IVb

NIP. 19780426 200312 1 006

KISI-KISI PEDOMAN OBSERVASI

“Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SMPN 2 Rejang Lebong”

No	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Ket
1	Apakah sudah termasuk bagus upaya atau strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?			
2	Apa sekolah sudah menerapkan upaya atau strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru ?			
3	Apa ada kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?			
4	Apa sudah dijalankan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong?			
5	Apakah sudah kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kinerja guru?			

INSTRUMEN DOKUMENTASI

1. Dokumen Profil SMPN 2 Rejang Lebong
2. Dokumentasi Sejarah SMPN 2 Rejang Lebong
3. Letak geografis SMPN 2 Rejang Lebong
4. Dokumentasi Visi, Misi, Tujuan SMPN 2 Rejang Lebong
5. Struktur organisasi SMPN 2 Rejang Lebong
6. Dokumen Pencapaian Prestasi SMPN 2 Rejang Lebong
7. Dokumen Perencanaan Pembelajaran SMPN 2 Rejang Lebong
8. Dokumen Proses Pembelajaran SMPN 2 Rejang Lebong
9. Dokumen Evaluasi Pembelajaran SMPN 2 Rejang Lebong

PEDOMAN DOKUMENTASI

NO	DATA	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	YA	TIDAK	KET
1	Kondisi objektif sekolah	Dokumentasi			
2	Letak geografis	Dokumentasi			
3	Visi, misi dan tujuan sekolah	Dokumentasi			
4	Keadaan pendidik, peserta didik	Dokumentasi			
5	Foto-foto hasil penelitian	Dokumentasi			

Fokus Penelitian	Konsep	Indikator	Informan Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Pertanyaan Penelitian
<p>1. Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 Rejang Lebong</p>	<p>1. Salah satu upaya atau strategi yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan guru berkompeten dalam proses pembelajaran dan pengelolaan pembelajaran di kelas, yaitu pembinaan pengembangan guru. Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan standar pembelajaran.</p> <p>2. Pendisiplinan secara umum adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, sedangkan secara khusus adalah meningkatkan</p>	<p>1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan</p>	<p>1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Kepala TU 4. Wakil kurikulum</p>	<p>1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi</p>	<p>1. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pembinaan disiplin tenaga kependidikan kinerja guru?</p> <p>2. Apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi pembinaan disiplin tenaga kependidikan kinerja guru?</p> <p>3. Bagaimana solusi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam menerapkan strategi pembinaan disiplin tenaga kependidikan kinerja guru?</p>

2. Apa saja hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di smkn 2 rejang lebong	kesadaran pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan serta kebijakan yang ada.				
	3. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mengetahui bagaimana keadaan sekolah yang sebenarnya. Dengan melakukan pengawasan maka kepala sekolah dapat mengetahui keadaan baik dan buruknya kinerja guru dilingkungan sekolah, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sangat berguna untuk memperbaiki serta merubah kinerja guru jadi lebih baik lagi.	1. Pengendalian dan Pengawasan kinerja Guru	1. Kepala Sekolah 2. Guru	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi	4. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan Pengendalian dan pengawasan kinerja guru? 5. Apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi Pengendalian dan pengawasan guru? 6. Bagaimana solusi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam menerapkan strategi Pengendalian dan pengawasan guru?
	4. Pemahaman dan	1. Pemberian	1. Kepala Sekolah	1. Observasi	7. Bagaimana upaya

	<p>penguasaan pembelajaran adalah salah satu faktor kualitas seorang guru dalam tolak ukur kinerja, akan tetapi motivasi juga termasuk hal yang penting dalam membangun semangat serta meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban yang diberikan kepala sekolah.</p>	Motivasi	2. Guru	<p>2. Wawancara 3. Dokumentasi</p>	<p>atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pemberian motivasi kepada guru? 8. Apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi pemberian motivasi kepada guru? 9. Bagaimana solusi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam menerapkan strategi pemberian motivasi kepada guru?</p>
	<p>5. Penghargaan kepada guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, guru yang memberikan sebagian waktunya serta berprestasi berhak mendapatkan</p>	1. Pemberian Penghargaan	<p>1. Kepala Sekolah 2. Guru</p>	<p>1. Wawancara 2. Dokumentasi</p>	<p>10. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pemberian penghargaan kepada guru? 11. Apa hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi</p>

	<p>penghargaan bisa berupa piagam maupun finansial sesuai dengan baik atau buruknya pencapaian guru tersebut. Pemberian penghargaan sendiri dapat menumbuhkan semangat seorang guru serta berlomba-lomba dengan guru lainnya dalam meningkatkan kinerja disekolah.</p>				<p>pemberian penghargaan kepada guru? 12. Bagaimana solusi kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam menerapkan strateg pemberian penghargaan kepada guru?</p>
--	--	--	--	--	--

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

SMPN 2 REJANG LEBONG

1. Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 rejang lebong ini?
2. Apakah hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 rejang lebong ini ?
3. Bagaimana solusi kepala sekolah mengatasi kendala dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMPN 2 rejang lebong ini ?
4. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kinerja guru?
5. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pengawasan kinerja guru?
6. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pendisiplinan tenaga kependidikan?
7. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pemberian motivasi kepada guru?
8. Bagaimana upaya atau strategi kepala sekolah dalam melakukan pemberian penghargaan kepada guru?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN GURU

SMPN 2 REJANG LEBONG

1. Kualitas kerja

- Apakah bapak dalam pembelajaran menyiapkan program pembelajaran RPP dan silabus ?
- Apakah bapak dalam proses pembelajaran memilihkan sumber media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa ?

2. Kecepatan / ketetapan kerja

- Bagaimana bapak memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam mengejar ?

3. Inisiatif dalam kerja

- Bagaimana ibu dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran ?

4. Kemampuan kerja

- Bagaimana ibu memimpin keadaan kelas agar siswa bisa kondusif ?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN SISWA

SMPN 2 REJANG LEBONG

1. Apakah guru dalam pembelajaran menggunakan media LKS, buku paket dan yang lainnya ?
2. Apakah guru dalam mengajar dan masuk kelas selalu tepat waktu ?
3. Apakah guru dalam menyampaikan model pembelajaran sesuai materi pelajaran ?
4. Apakah guru yang mengajar di kelas selalu kondusif saat belajar ?
5. Apakah guru sering mengulang kembali secara personal pembelajaran yang di pelajari baik dari buku paket maupun LKS ?



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> ~ Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUNAIDI, S.Pd, M.Pd
Jabatan : Kepala SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

2 April 2023
Kepala Sekolah
SMP NEGERI 2 REJANG LEBONG
JUNAIDI, S.Pd, M.Pd
04262003121006



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURAZIZAH SRIE UDAYANI, S.Pd
Jabatan : Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMPN 2
Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 16 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

NURAZIZAH SRIE UDAYANI, S.Pd
NIP. 197204271994122001





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HAIRUNIZAR, S.Sos
Jabatan : Kepala Tata Usaha SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 16 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

HAIRUNIZAR, S.Sos
NIP. 197503161999032003





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> ~ Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERWAN, S.Pd
Jabatan : Guru Mata Pelajaran Penjaskes

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 16 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

ERWAN, S.Pd

NIP. 196909301995121002



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> ~ Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YUSNIATI SYAM, S.Pd
Jabatan : Guru BK

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 16 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

Dra. YUSNIATI SYAM

NIP. 196508221995122002





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524
Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MASREDO.S, S.Pd
Jabatan : Guru Mapel IPA Fisika

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "**Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 16 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

MASREDO.S, S.Pd
NIP. 198510212009031008





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : THARA ZETIRA ELFANNI, S.Pd
Jabatan : Guru Mapel Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 24 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

THARA ZETIRA ELFANNI, S.Pd





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : [Http://www.smpn2rejanglebong.sch.id](http://www.smpn2rejanglebong.sch.id) ~ Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M.FACHRY ALFARIZI
Jabatan : Siswa kelas VIII J SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 24 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

M.FACHRY ALFARIZI



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524
Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AMABEL DAMARA ELISYIA
Jabatan : Siswa kelas VII C SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "**Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 24 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

AMABEL DAMARA ELISYIA





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524
Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> ~ Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : OKTA ALI AKBAR
Jabatan : Siswa kelas VII C SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

Curup, 24 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

OKTA ALI AKBAR



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 2 REJANG LEBONG



Alamat : Jln. S. Sukowati Curup Telp. (0732) 21524

Website : <http://www.smpn2rejanglebong.sch.id> - Email: smpn2rejanglebong@gmail.com

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : VIOLA AGUSTINA
Jabatan : Siswa kelas VIII J SMPN 2 Rejang Lebong

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : IDWIN PINANDO
NIM : 19561019
Nama Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru SMPN 2 Rejang Lebong”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.


Curup, 24 Mei 2023

Pihak yang di wawancarai

VIOLA AGUSTINA







IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : IDWIN PINANDO
 NIM : 19551019
 FAKULTAS/PRODI : FAKULTAS / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I : Dr. Ihsan Fathurrahman, S.Pd., L.M.Pd
 PEMBIMBING II : Dr. Abdul Sahib, M.Pd
 JUDUL SKRIPSI : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMPN 1 Rofiq Lubo

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



IAIN CURUP


KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : IDWIN PINANDO
 NIM : 19551019
 FAKULTAS/PRODI : FAKULTAS / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I : Dr. Ihsan Fathurrahman, S.Pd., L.M.Pd
 PEMBIMBING II : Dr. Abdul Sahib, M.Pd
 JUDUL SKRIPSI : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMPN 2 Rofiq Lubo

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

Pembimbing I

 Dr. Ihsan Fathurrahman, S.Pd., L.M.Pd
 NIP. 19590821 200912 1 008

Pembimbing II

 Dr. Abdul Sahib, M.Pd
 NIP. 19720520 200912 1 001



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	6/10/2023	Bab I - Perilaku	[Signature]	[Signature]
2	9/10/2023	Bab II - Kemandirian	[Signature]	[Signature]
3	13/10/2023	Bab III - Perilaku	[Signature]	[Signature]
4	20/10/23	Acc Kelengkapan	[Signature]	[Signature]
5	29/10/2023	Perilaku Bab IV	[Signature]	[Signature]
6	10/11/2023	Perilaku Bab V	[Signature]	[Signature]
7	14/11/2023	Acc Ujian	[Signature]	[Signature]
8				



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	16/11/2023	bab. 1-3	[Signature]	[Signature]
2	24/11/2023	Sifat Kemandirian, kead. p. mandiri	[Signature]	[Signature]
3	22/11/2023	Perubahan	[Signature]	[Signature]
4	28/11/2023	proses	[Signature]	[Signature]
5	29/11/2023	bab. 4	[Signature]	[Signature]
6	10/12/2023	bab. 5	[Signature]	[Signature]
7	14/12/2023	Acc Ujian	[Signature]	[Signature]
8				



Upacara bendera hari senin di SMPN 2 Rejang Lebong



Pemberian penghargaan bagi kepada siswa yang berprestasi



Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum



Wawancara Dengan Kepala Tata Usaha SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Guru SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Guru SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Guru SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Guru SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Murid SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Murid SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Murid SMPN 2 Rejang Lebong



Wawancara Dengan Murid SMPN 2 Rejang Lebong



SMP Negeri 2 Rejang Lebong

BIODATA PENULIS

Assalam 'mualaikum warohmatullah wabarokatuh...



Idwin Pinando, Lahir di Desa Daneu, 27 Mei 1999, anak pertama dari 3 bersaudara, buah kasih dari pasangan bapak **Erpin** dan ibunda **Nurjana**. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada usia 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SDN 04 Lebong Atas Pada tahun 2012, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di sekolah menengah pertama di SMPN 1 Lebong Atas dan selesai pada tahun 2015, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 5 Lebong. Penulis Mengambil jurusan IPA dan selesai pada tahun 2018

pada tahun yang sama penulis belum melanjutkan perguruan tinggi karena penulis merantau, dan pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi negeri mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup dan alhamdulillah selesai pada tahun 2023. Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi ini yang berjudul “**Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Rejang Lebong**”.