

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 18 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Pendidikan



DI SUSUN OLEH :

EKI PUJA WANDA SUKMA

NIM: 19561010

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

2023

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada.

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

di-

Assalam'alaikum Wr.Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat skripsi saudara mahasiswa MPI yang berjudul "**Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 18 Rejang Lebong**" sudah dapat di ajukan dalam sidang munaqasyah institut agama islam negeri(IAIN) curup.

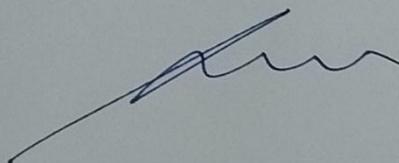
Demikian permohonan ini kami ajukan terima kasih.

Wassalam'alaikum Wr.Wb

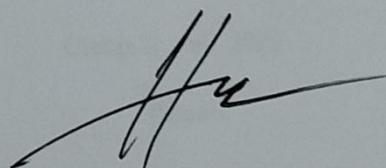
Curup, // Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd
Nip. 19650826 199903 1 001



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Eki Puja Wanda Sukma

Nim : 19561010

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain.

Apa bila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, // Juli 2023

Penulis



Eki Puja Wanda Sukma

Nim. 19561010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

FAKULTAS TARBIIYAH

Jl. Dr. AK. Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 kode pos 39119
Email: iain.curup@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1903 /In.34/F.T/I/PP.00.9/08/2023

Nama : Eki Puja Wanda Sukma
Nim : 19561010
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong

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

Hari/ Tanggal : Senin, 7 Agustus 2023

Pukul : 09:30 - 11:00 WIB.

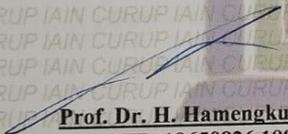
Tempat : Ruang 7 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

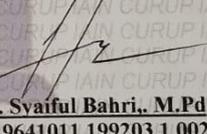
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

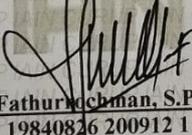
Sekretaris,

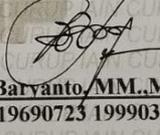

Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd.
NIP. 19650826 199903 1 001


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

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Irwan Fathurrahman, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 19840826 200912 1 008


Dr. Baryanto, MM., M.Pd.
NIP. 19690723 199903 1 004

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah


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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah swt atas segala rahmat hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana (S1) pada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Karena bantuan dari berbagai pihak yang mendorong semangat, sehingga proposal ini di selesaikan dengan tepat waktu. Proposal ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penyusun menyampaikan terima kasih setulus nya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
2. Bapak Dr. M. Instan, M.Pd.MM, selaku wakil rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
3. Bapak Dr. Ngadri, M.Ag, selaku wakil rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
4. Bapak Dr. Fakhruddin, M.Pd.I, selaku wakil rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
5. Bapak Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup sekaligus Dosen pembimbing Skripsi satu.
6. Bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd selaku ketua program studi MPI sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi dua.

7. Seluruh Bapak Ibu dosen IAIN Curup terkhususnya progam studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu memberikan arahan dan bimbingan.
8. Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku Kepala Sekolah dan jajaran guru SDN 18 Rejang Lebong yang telah meluangkan waktu dan menerima dengan baik untuk penelitian ini.
9. Semua teman-teman prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019

Semoga dengan tersusunya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dibangun supaya menjadi lebih baik dimasa mendatang.

Rejang Lebong, Juli 2023
Penulis,

Eki Puja Wanda Sukma
Nim. 19561010

MOTO

“Setiap Manusia Memiliki Potensi, Jangan Pesimis Tetap Optimis

Karena Usaha Dan Proses Akan Membuahkan Hasil”

-Eki Puja Wanda Sukma-

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Swt yang telah memberikan segala rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong. Skripsi ini akan dipersembahkan untuk :

1. Rasa Syukur hamba panjatkan kepada Allah Swt maha dari segala – segalanya yang telah memberikan rahmat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Teristimewa kepada kedua orang tuaku yaitu bapak Hanapi dan Ibuk Lasmi, orang yang sangat berjasa yang telah menuntunku dari kecil hingga sekarang baik berupa dukungan semangat, motivasi, materi maupun doa-doa dengan segala niat baiknya.
3. Terkhususnya kepada Sine Winanda seseorang yang sangat berarti yang selalu mendukung, memberikan saran serta bantuan dalam setiap hambatan yang ada sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Untuk teman serta sahabatku Sandri terimakasih atas supportnya.
5. Untuk teman satu angkatan MPI 2019 terkhususnya lokal B terimakasih atas supportnya selama 8 semester ini.
6. Untuk semua yang tidak bisa disebut satu persatu, saya ucapakna banyak terimakasih. Untuk IAIN Curup terimakasih telah menjadi wadah untuk semua ini.

ABSTRAK
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 18 REJANG LEBONG

Oleh
Eki Puja Wanda Sukma
NIM (19561010)

Sekolah adalah tempat berlangsungnya proses pembelajaran salah satu yang menjadi permasalahan bagaimana kinerja seorang guru dalam suatu sekolah, menurut Castetter terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu (1) pembinaan kinerja guru, (2) pengawasan kinerja guru, (3) pendisiplinan tenaga kependidikan, (4) pemberian motivasi, (5) pemberian penghargaan. Maka strategi sangat penting sekali bagi kepala sekolah untuk mencari strategi dalam meningkatkan kinerja guru.

penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, guru dan staf TU/Operator. Dalam data kualitatif dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data atau Penyimpulan data.

hasil penelitian ini kepala sekolah memiliki beberapa strategi yang dilakukan berupa (1) pembinaan kinerja guru berupa pembinaan RPP, Seminar, rapat dan evaluasi (2) pengawasan kinerja guru berupa mengawasi proses pembelajaran di kelas, (3) pembinaan pendisiplin tenaga kependidikan berupa cek absensi dan cara berpakaian, (4) pemberian motivasi berupa pendekatan secara langsung, (5) pemberian penghargaan berupa kreatif dalam memberi penghargaan. Untuk menerapkan strategi-strategi ini kepala sekolah menemukan beberapa hambatan dan memperbaiki setiap permasalahan yang ada, agar peningkatan kinerja guru dapat tercapai sesuai yang di harapkan sehingga penelitian ini dapat dijadikan rujukan pada peneliti yang akan datang.

kata kunci : strategi kepala sekolah, kinerja guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGAJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Pengertian Strategi	8
2. Kepala Sekolah.....	9
3. Kinerja Guru.....	14
4. Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru.....	17
B. Penelitian Relevan.....	22

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Subyek Penelitian.....	24
C. Lokasi Penelitian	25
D. Data dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26

F. Teknik Analisis Data.....	27
G. Pengecekan keabsahan Data	27

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Wilayah Penelitian	29
B. Hasil Penelitian	32
C. Pembahasan.....	48

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan segala arahan dari seorang guru dan kepala sekolah, guru memiliki peran yang sangat penting sebagai tenaga pendidik agar kegiatan belajar dapat tercapai begitu juga dengan kepala sekolah, kepala sekolah memiliki peran sangat penting sebagai pemimping yang akan membawa arah sekolah itu ke arah yang baik atau tidak.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), gerakan pengajaran pemimpin, akhlak dan kecerdasan mental dikenal dengan istilah didik, yang merupakan akar kata untuk pendidikan. Di satu sisi, pendidikan mengacu pada proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok melalui metode pendidikan, upaya pengajaran dan praktik, proses tindakan, dan upaya untuk menjadi dewasa.²

Secara umum, hakikat dari tujuan pendidikan adalah untuk membina manusia yang tidak hanya dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat tempat mereka tinggal dan hidup, tetapi juga memberikan kontribusi bagi perbaikan masyarakat itu sendiri. Perubahan yang terjadi di sekitar kita, apalagi dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat membuat “pemberian” pendidikan

¹ Dahlan Muchtar and Aisyah Suryani, “Pendidikan Karakter Menurut Kemendikbud,” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 50–57.

² Nurkholis, “Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi”, *Jurnal Kependidikan*, 1, no. 1 (2013): 24–44.

orang tua tidak akan cukup untuk anak-anak kita. Karakter yang berbeda dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.³

Dari uraian di atas pendidikan merupakan kegiatan yang terstruktur dengan bagian – bagian seperti, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan sekolah tersebut seperti membuat kebijakan dan mengambil keputusan, guru seseorang yang langsung mengajar kepada peserta didik dengan segala kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mengembangkan kemampuan peserta didik dan peserta didik merupakan seseorang yang di didik dan arahkan sehingga terselenggaranya proses pendidikan yang saling memiliki timbal balik.

Menurut Bredeson & Johansson, kepala sekolah harus mempertahankan upaya mereka untuk meningkatkan efektivitas guru terlepas dari tugas yang menantang ini.⁴ Kepala sekolah harus lebih fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan melakukan berbagai tindakan. Hal ini agar mereka dapat berperan sebagai panutan, pelatih, fasilitator, dan pembimbing daripada sebagai wali atau otoritas atas pendidikan.

Kepala sekolah bertugas mengawasi jalannya sekolah dan merupakan guru yang diangkat untuk memenuhi jabatan struktural di lembaga tersebut. Kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang menyadari kompleksitas organisasi

³ Moedjiono JJ. Hasibuan, *Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 1999).9.

⁴ Universitas Kristen et al., "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 1 (2018): 66.

yaitu sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang menetapkan titik fokus dan ritme sekolah.⁵

Kinerja sering diartikan dengan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, menurut Castetter kinerja berasal dari bahasa Inggris “*peromance*” yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja yang telah dilakukan. Untuk mencapai suatu kinerja guru yang baik di lingkungan sekolah Castettler berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memikirkan strategi-strategi yang akan dilakukan, yaitu :

1. pembinaan kinerja guru dengan indikator pembinaan seorang guru terhadap program pembelajaran di kelas, pembinaan kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran dan pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.
2. pengawasan kinerja guru dengan indikator penguasaan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
3. pendisiplinan tenaga kependidikan dengan indikator membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya, membantu seorang guru memahami standar prilakunya.
4. pemberian motivasi dengan indikator tumbuhnya semangat terhadap seorang guru tersebut.
5. pemberian penghargaan dengan indikator kepuasan seorang guru terhadap penghargaan.⁶

⁵ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo, 2021). 82.

⁶ Fitriani, Cut Zahri Harum, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mutiara,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (2016): 70.

Dari uraian di atas kinerja merupakan tolak ukur dari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan, kinerja seorang guru sendiri berkaitan erat dengan strategi. Untuk mencapai kinerja guru yang baik maka diperlukan juga kepala sekolah yang mampu membuat strategi untuk meningkatkan kinerja seseorang seorang guru agar menghasilkan proses pembelajaran yang semestetinya.

Berdasarkan hasil observasi awal di SDN 18 Rejang Lebong adalah sebagai sekolah negeri yang memiliki akreditasi A dengan guru-guru yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti program pembelajaran, menilai kemampuan siswa dan mengevaluasi, mempunyai kedisiplinan terhadap aturan yang ada berupa ketepatan waktu dalam memasuki sekolah maupun kelas dan cara berpakaian. Maka peneliti tertarik mengangkat judul ini karena untuk mencari tau strategi-strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong.

Berdasarkan uraian di atas, secara umum masalah yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adanya temuan hasil temuan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut informasi yang ada di sekolah tersebut melalui penelitian dengan judul, **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong”** dengan adanya latar belakang dan tema penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan informasi dan data-data terkait penelitian yang terkaji.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini tidak meluas, maka fokus penelitian ini adalah kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong yang berfokus kepada strategi-strategi pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pendisiplinan tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong?
2. Apa saja hambatan dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong.
2. Untuk mendeskripsikan hambatan dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasana pengetahuan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, hambatan dan solusinya. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat.

2. Secara Praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran-gambaran implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat menjadi solusi bagi kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam melaksanakan strategi yang dipilih dan dengan itu diharapkan tercapainya tujuan pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pedoman dan acuan dalam hal mengembangkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Penulis diharap dapat menambah wawasan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi institut agama islam negeri curup, diharapkan bisa menjadi acuan keilmuan tentang strategi kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam meningkatkan kinerja guru.

- d. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk pengembangan strategi meningkatkan kinerja guru .
- e. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang strategi meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Strategi

Kata strategi dari bahasa Yunani adalah sumber dari kata *strategos*, *strategos* memiliki arti militer dan memimpin, yang dilakukan para jenderal ketika membuat suatu rencana atau strategi. Strategi adalah pendekatan unik dalam mengambil tindakan yang cepat dan akurat dan digunakan untuk mengimplementasikan ide dan rencana dalam batas waktu tertentu.¹

Dalam istilah, strategi adalah keseluruhan langkah yang diambil dalam perhitungan untuk mencapai suatu tujuan atau memecahkan suatu masalah dan juga dapat diartikan sebagai proses penentuan rencana kepemimpinan yang berkonsentrasi pada tujuan jangka panjang organisasi dan memerlukan pengembangan strategi atau inisiatif untuk mencapai tujuan tersebut.²

Chandler berpendapat bahwa Strategi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hubungan dengan tujuan seperti program tindak lanjut jangka panjang dan prioritas alokasi sumber daya.³ Berbeda halnya dengan Akdon yang mengemukakan pendapat bahwa strategi adalah kerangka kerja yang mengarahkan dan mengendalikan pilihan-pilihan yang

¹ Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan Dan Bisnis* (Yogyakarta: Tugu, 2007). 13.

² Rusniati and Ahsanul Haq, "Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi," *Jurnal Intekna* 14, no. 2 (2014): 102–209.

³ Ingga Purwanti, "Strategi Kelompok Sadar Wisata Dalam Penguatan Desa Wisata," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 8, no. 3 (2019): 101.

menentukan sifat dan arah organisasi dalam suatu perusahaan.⁴ Sedangkan Nawawi berpendapat definisi strategi adalah perencanaan skala besar (disebut sebagai perencanaan strategis) yang ditujukan untuk mencapai masa depan yang lebih baik (disebut sebagai visi), didefinisikan sebagai keputusan kepemimpinan tertinggi (keputusan mendasar dan berprinsip), untuk memungkinkan suatu organisasi untuk berinteraksi akan sesuatu secara efektif (disebut misi), dalam upaya menghasilkan pencapaian yang lebih baik.⁵

Dapat disimpulkan dari uraian di atas, strategi sendiri sudah ditemukan pada zaman dahulu yaitu Yunani kuno yang diterapkan dalam beberapa kegiatan. Strategi sendiri diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan setiap kegiatan agar terselenggaranya kegiatan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah peran yang sangat penting dalam mengelolah, mengatur dan mengambil keputusan untuk memenuhi apa yang semestinya ada, agar semua jenjang, jenis pendidikan mampu dan dapat menjalankan fungsinya.⁶

⁴ Akdon, *Manajemen Strategi Untuk Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011). 4.

⁵ Ghonimah Z Ainiyah, Siti Masiroh, and Margono Margono, "Efektivitas Implementasi Kebijakan Penatausahaan Barang Milik Negara," *Journal of Economics & Business* 1, no. 1 (2022): 90.

⁶ Muhammad Sanusi Fauzi and Moh. Syamsul Falah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Studi Di SMANU 1 Gresik," *Jurnal Manajemen Dan Tarbiyatul Islam* 1, no. 1 (2020): 6.

Kepala Sekolah harus mampu memimpin dengan visi, membuat keputusan yang bermoral, dan berinteraksi secara efektif dengan semua siswa dan guru. Kepala sekolah harus mampu membangun ikatan kerjasama dengan segala unsur seperti, guru, siswa dan masyarakat dalam rangka pengembangan pribadi anak sebaik mungkin, di samping mengimplementasikan beberapa aplikasi di sekolah.⁷

Wahjosumidjo berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai guru fungsional yang bertugas mengawasi sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tanggung jawab tambahan untuk mengawasi suatu lembaga pendidikan (sekolah) tempat berlangsungnya proses belajar mengajar.⁸

Dapat disimpulkan dari uraian di atas, sebagai kepala sekolah yang memimpin dan mengarahkan agar tercapai tujuan pendidikan, sudah semestinya kepala sekolah memiliki beberapa keterampilan yang dapat bermanfaat dalam menjalankan tugas, yaitu :

1) Keterampilan Komunikasi

Seorang kepala sekolah memang harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Kepala sekolah harus bekerja sama dengan orang lain dan mampu mengembangkan kontak yang kuat dengan pendidik lain, guru, siswa, dan masyarakat.

⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (yogyakarta: Diva Press, 2017). 17.

⁸ Feska Ajepri, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2022): 130–49.

2) Keterampilan Motivasi

Tanggung jawab kepala sekolah adalah membantu guru, staf, dan siswa mengembangkan ketahanan, seperti yang telah disebutkan. Ketahanan mental ini menumbuhkan semangat dan minat untuk bekerja dan dapat meningkatkan lingkungan belajar baik bagi guru maupun murid. Baik bagi siswa maupun guru, kehadiran seorang kepala sekolah dalam kelompok sangat diinginkan sebagai motivator eksternal.

3) Membangun Tim

Seorang kepala sekolah tidak bisa bekerja sendiri, sebenarnya salah satu keterampilan yang paling berguna untuk dipelajari adalah bagaimana membagi pekerjaan di antara banyak orang dengan cara yang efisien. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan kerja tim yang erat dan mendorong satu sama lain karena semua guru dan karyawan beroperasi sebagai satu tim.

4) Pendelegasian Tugas

Sekalipun kepala sekolah ahli dalam segala hal, dia tidak dapat melakukan semua pekerjaan di sekolah sendirian. Kepala sekolah memerlukan seorang seperti kepala sekolah maupun sekretaris harus mampu membagi dan mendistribusikan setiap jenis tugas kepada individu yang tepat dengan sukses, sehingga, wakil kepala sekolah

maupun sekretaris harus memahami sepenuhnya setiap aspek pekerjaan yang telah diberikan kepada orang lain.⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, kepala sekolah harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dalam kepemimpinan kelembagaan atau organisasi seperti harus mampu memberi energi dan mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan, Untuk memastikan kinerja guru tetap terjaga, Kepala Sekolah harus mampu memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja.

b. Tugas Kepala Sekolah

Untuk menghasilkan sekolah yang efektif dan efisien, kepala sekolah harus melaksanakan tanggung jawab dan bekerja untuk mempromosikan dan memelihara hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dan masyarakat.

Sedangkan menurut Maya H, Kepala sekolah mampu bertugas dalam mewujudkan segala aspek yang terdapat didalam lingkungan sekolah, yang disebutkan sebagai berikut: a) Dapat mengarahkan guru, b) Dapat meningkatkan sumber daya manusia, c) Dapat berfikir secara fleksibel dalam hal dunia pendidikan yang relevan, d) Dapat Mengatur dengan jabatan tertinggi disekolah.¹⁰

Sebagai kepala sekolah tentunya memiliki beberapa tugas pokok yang harus dilaksanakan, yaitu :

⁹ Dr. Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). 92.

¹⁰ Aldi Arya Fatimatul, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammadiyah 3 Ngawi," *Jurnal Manajemen Kepala Sekolah* 1, no. 1 (2021): 53–59.

1) Merencanakan

kepala sekolah diharuskan untuk dapat membuat dan merencanakan suatu kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan pembinaan guru dan staf, serta berbagai rencana lain untuk masa depan sekolah yang dipimpinnya, Rencana ini dapat mencakup kegiatan belajar mengajar, kegiatan pelatihan, dan kegiatan ekstrakurikuler.

2) Mengorganisasikan

Setiap kepala sekolah harus mampu membuat dan mengelola kegiatan ekstrakurikuler, program pelatihan guru dan staf, serta berbagai rencana lain untuk masa depan lembaga yang dipimpinnya agar terorganisasikan.

3) Memimpin

Kepala sekolah dapat membawa sekolah dalam mencapai tujuan secara efektif dengan mempertimbangan setiap keputusan yang ada dan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada.

4) Memonitor

Semua program yang dilaksanakan berada di bawah pengawasan, fungsi pengawasan berupaya untuk menilai atau membandingkan tujuan yang dimaksudkan apakah sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.¹¹

¹¹ Inge Kadarsih et al., "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 194–201.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam suatu organisasi yang memiliki bawahan serta harus memiliki kemampuan agar dapat mengatur dan mengarahkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan memenuhi komitmen sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.¹²

Menurut Rivali, kinerja adalah tingkah laku nyata yang diperlihatkan setiap orang serta produktivitas yang dicapai karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi).¹³

Sedangkan menurut Simanjuntak, mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana hasil dicapai atau tugas-tugas tertentu dari tujuan yang harus diwujudkan dilaksanakan.¹⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan tolak ukur yang berkaitan dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas tercapai atau tidaknya tugas tersebut.

¹² Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013). 52.

¹³ Syaiful Bahri, *Kinerja Dosen Hal-Hal Yang Mempengaruhi* (Bogor: Halaman Moeka, 2022). 19.

¹⁴ Ibid. 19.

b. Pengertian Guru

Guru merupakan seorang yang memberikan ilmu melalui pengajaran, guru menurut bahasa Indonesia mengacu pada tenaga pendidik.¹⁵

Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁶

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa guru adalah seseorang yang mampu mengembangkan kemampuan peserta didik melalui pembelajaran.

c. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu tolak ukur berkompetennya tentang kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan memegang tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.¹⁷

Sedangkan Menurut Gusti, Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan

¹⁵ Nana Surya Permana, "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi Dan Sertifikasi Guru," *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11, no. 1 (2017): 1–8.

¹⁶ *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005*.

¹⁷ Badrun Kartowagiran, "Kinerja Guru Profesional," *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, no. 19 (2006): 17.

tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki.¹⁸

Berdasarkan penjelasan diatas, tentu kinerja guru merupakan suatu proses dan tindakan yang terstruktur dalam melaksanakan tugas yang mengacu kepada keterampilan atau kemampuan seorang yang sehingga sangat berpengaruh akan keberhasilan suatu pendidikan di lingkungan sekolah.

Untuk memahami kinerja guru tentu adanya indikator sebagai tolak ukur akan keberhasilan seorang guru tersebut yang tertulis pada peraturan Menteri Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menguasai bahan ajaran
- 2) Kemampuan merencanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengimplementasikan rancangan pembelajaran
- 4) Kemampuan evaluasi dan pemberian nilai pembelajaran.¹⁹

Dari empat indikator kinerja guru diatas dapat di jabarkan sebagai, yaitu :

- 1) Kemampuan guru dalam mengimplementasikan pengetahuannya kedalam pembelajaran kepada peserta didik.
- 2) Tolak ukur kemampuan guru dapat dilihat dari bagaimana dia merencanakan pembelajaran.
- 3) Tolak ukur kemampuan guru dapat dilihat dari bagaimana dia menerapkan rancangan pembelajaran kepada peserta didik agar terselenggarakan pendidikan sesuai dengan tujuan.

¹⁸ Hendri Rohman et al., "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 4.

¹⁹ *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.*

- 4) Kesigapan seorang guru melihat dari sudut pandang yang objektif dan profesional dalam menilai hasil dari sebuah pendidikan peserta didik.²⁰

4. Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi kepala sekolah harus digunakan untuk mengimplementasikan dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi adalah kumpulan pilihan dan tindakan yang dimaksudkan dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan sumber daya organisasi.²¹

Arah kebijakan sekolah ditetapkan oleh kepala sekolah, yang juga memutuskan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya akan tercapai. Pimpinan harus dapat mempengaruhi, khususnya dalam rangka pelaksanaan tugas-tugasnya, agar dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja guru.²²

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa strategi adalah suatu langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan target atau sasaran dan kepala sekolah sebagai orang yang mengatur, harus memiliki kemampuan dan strategi serta meningkatkan sumberdaya agar berlangsungnya pendidikan sesuai dengan tujuan sekolah tersebut.

²⁰ Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015): 14.

²¹ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2006). 12.

²² Nur Asiah et al., "Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar," *Jurnal Education and Development* 9, no. 4 (2021): 212.

E Mulyasa berpendapat bahwa dalam meningkatkan kinerja guru disekolah sangat berkaitan kuat dengan bagaimana strategi kepala sekolah.²³

Sedangkan menurut castetter strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ada beberapa, yaitu :

1) Pembinaan Kinerja Guru

Salah satu taktik yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan guru berkompeten dalam proses pembelajaran, termasuk pengelolaan pembelajaran di kelas, yaitu pembinaan pengembangan guru. Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan standar pembelajaran.

Dalam pembinaan guru terdapat 3 tahapan, yaitu :

- a. Pembinaan seorang guru terhadap progam pembelajaran dikelas
- b. Pembinaan kemampuan seorang guru terhdapat menilai siswa terhadap proses pembejalaran
- c. Pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.²⁴

Sedangkan menurut Moh Uzer Usman, keterampilan mengelola pembelajaran adalah keterampilan seorang pendidik dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya ke posisi ini apabila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.²⁵

²³ Op.Cit, E Mulyasa, (2007). 128.

²⁴ Sri Nurhidah Abu, "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan 2* (2014): 705–831.

²⁵ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005). 97.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus memahami tahapan pembinaan guru serta menerapkannya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

2) Pengawasan Guru

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.

Dalam melakukan pengawasan guru, kepala sekolah harus melihat penguasaan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.²⁶

3) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pendisiplinan secara umum adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, sedangkan secara khusus adalah meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan serta kebijakan yang ada.

Dalam melakukan pembinaan kedisiplinan, kepala sekolah harus menerapkan hal-hal, yaitu :

²⁶ Edi Rismawan, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, no. 1 (2015): 116.

- a. Membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya.
- b. Membantu seorang guru memahami standar prilakunya.²⁷

Kepala sekolah yang membina guru secara langsung, akan menjadikan guru tersebut memiliki kemampuan profesionalisme sesuai bidangnya. Salah satu keuntungan mementingkan disiplin kerja akan membantu guru tetap menjalankan tugas sesuai pertaruran serta tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah seorang yang semangat untuk mencapai tujuan yang diberikan, berupa kata-kata membangun kepercayaan diri yang dikenal sebagai motivasi.²⁸

Pemahaman dan penguasaan pembelajaran adalah salah satu faktor kualitas seorang guru dalam tolak ukur kualitas 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.

Dalam pemberian motivasi yang menjadi poin tercapainya motivasi itu ke seseorang guru adalah tumbuhnya semangat terhadap seorang guru tersebut.²⁹

²⁷ Rudi Yunnus, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar)," *Jurnal Eklektika* 4, no. April (2016): 64.

²⁸ Rahmat Nasution, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). 1.

Motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat berupa kata-kata yang mangu pada pemberian reward dan beasiswa terhadap guru yang berprestasi agar menumbuhkan semangat seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

5) Pemberian Penghargaan

Penghargaan adalah pemberian sesuatu kepada seseorang yang telah memenuhi hal-hal tertentu. Penghargaan merupakan metode agar seseorang semangat dan dapat memenuhi kewajiban sehingga meningkatkan kualitas.³⁰

Penghargaan kepada guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, guru yang memberikan sebagian waktunya serta berprestasi berhak mendapatkan 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 dengan indikator kepuasan dengan penghargaan yang didapat.³¹

²⁹ Rudi Ritonga, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sawang Kota Depok," *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 2 (2018): 219.

³⁰ Johannes Purwanto, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward Dan Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Suku Malang," *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2017): 65.

³¹ Rohana Merry, Edi Harapan, "Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan," *Jurnal Bina Edukasi* 13, no. 1 (2020): 30.

Dari penjelasan diatas diharapkan kepala sekolah dapat menghargai kinerja guru dengan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan guru tersebut

B. Penelitian Relevan

1. Skripsi oleh Andri Avisha. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 BULU*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017. Hasil penelitian pada skripsi ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja guru seperti halnya melakukan pengawasan.³²

2. Ulya, Azimatul. "Strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di SDI Hidayatullah Semarang." Skripsi IAIN Walisongo Semarang (2010).³³

Hasil penelitian pada skripsi ini menyatakan melakukan peningkatan mutu pendidik melalui, pendidikan dan pelatihan.

3. Puspitasari, Norma. "Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (study kasus smk batik 1 surakarta)." *Jurnal Informa: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 1.1 (2015): 29-36.

Hasil dari pada penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kepala sekolah mempengaruhi terhadap kinerja guru seperti halnya pembinaan, mengatur dan merencanakan.³⁴

³² Andri Avisha, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah," *Skripsi* (Surakarta : Universitas Muahamdiyah Surakarta, 2017): 9.

³³ Azimatul Ulya, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang," *Skripsi*, (Solo : IAIN Solo, 2010): 21.

4. Maria Ulfah Syarif. "Pembelajaran Bahasa Arab Daring Berbasis Strategi Karrisona Di Masa Pandemi Covid-19." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14.2 (2021): 116-132.

Hasil dari pada penelitian ini menyatakan kinerja guru sangat berpengaruh atas kedisiplinan dari kepala sekolah.³⁵

5. Marianita, Marianita, and Army Yuneti. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 2.1 (2019): 83-92.

Hasil dari pada penelitian ini menunjukkan pentingnya strategi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dari beberapa aspek seperti, pengawasan, kedisiplinan dll.³⁶

³⁴ Norma Puspitasari, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)," *Jurnal Informa Politeknik Indonusa Surakarta* 1 (2015): 32.

³⁵ Maria Ulfah Syarif, "Pembelajaran Bahasa Arab Daring Berbasis Strategi Karrisona Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Pendidikan* 14 (2020): 116–32.

³⁶ Marianita, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", 2 (2012): 55,

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dimana data-data yang didapat dan disajikan bukanlah sebuah angka, melainkan didapat dan disajikan melalui kata-kata terhadap suatu keadaan sehingga memberikan gambaran yang terjadi pada saat ini.¹

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan Strategi-strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru sehingga dapat menghasilkan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini terkait strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru..

B. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadi peran utama dalam mengumpulkan data yang terkait pada objek penelitian.² Dapat disimpulkan bahwa peneliti menjadi peran utama serta harus terjun langsung kedalam lapangan untuk melakukan beberapa prosedur dalam penelitian seperti observasi, pengumpulan data dan hasil akhir.

Dalam penelitian ini, subjek peneliti yang akan ditanyai adalah kepala sekolah SDN 18 Rejang, guru-guru dan staf tata usaha yang ada.

64. ¹ Ibrahim Nana Sudjana, *Penelitian Dan Pendekatan Pendidikan* (Bandung: Sinar Baru, 1984).

² Sugiyono, *Memahami Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2005). 2.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di SDN 18 Rejang Lebong berada di desa Teladan, kecamatan Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong

D. Data dan Sumber Data

1. Data Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dan menghubungkan dengan teori-teori yang ada. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan peneliti secara langsung dari objek penelitian berada.³

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan cara wawancara dengan instrumen yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu :

1) Kepala Sekolah, 2) Guru, 3) Staf Tata Usaha

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah hasil data yang didapatkan tidak langsung dari sumbernya.⁴ Dalam penelitian ini, peneliti dapat mendapatkan data dari berbagai sumber. Seperti dari orang lain, buku, jurnal dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009). 225.

⁴ *Ibid.* 193.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data secara akurat maka peneliti menggunakan pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah mengamati keadaan sekeliling kepada suatu objek yang dituju guna mendapatkan hasil berupa data yang diperlukan.⁵ Dalam penelitian ini, peneliti hanya sebagai pengamat, tidak ikut serta dalam terjadinya kejadian yang ada.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dan menemui sumber data secara langsung, dengan pertanyaan-pertanyaan sehingga menghasilkan suatu data yang jelas dan akurat dari informan tersebut.⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur yang sesuai dengan pertanyaan serta telah disiapkan sebelumnya dan terfokus pada inti penelitian yaitu bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kepada kepala sekolah dan guru SDN 18 Rejang Lebong.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengambil suatu data menggunakan cara catatan, agenda, surat serta video maupun foto atau semua informasi yang mendukung hasil data penelitian.⁷

⁵ Arikunto Suharsimi, *Prodesur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006). 133.

⁶ Ruslam Ahmadi, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005). 71.

⁷ Op.Cit, Arikunto, Suharsimi, (2006). 158.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ini, teknik analisis data yang digunakan, yaitu dengan menghasilkan data yang diteliti akurat dan jelas sesuai dengan kejadian dilapangan.⁸

Prosedur-prosedur yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data, yaitu :

1. Reduksi data adalah Catatan lapangan yang menyediakan data untuk langkah-langkah analisis pemilihan, keputusan, perhatian, penyederhanaan, dan transformasi. Reduksi data melibatkan pemadatan, memilih titik fokus, berkonsentrasi pada informasi penting, mengidentifikasi tema dan pola, dan menghilangkan informasi yang tidak relevan.
2. Penyajian data adalah kegiatan selanjutnya dari reduksi data, dengan langkah-langkah seperti penyajian data. Penjelasan atau uraian dari hasil penelitian merupakan bagian penyajian data yang diharapkan dapat membantu peneliti dalam melihat gambaran penelitian yang akan dilakukan.
3. Verifikasi data adalah suatu penarikan kesimpulan awal yang bersifat tidak permanen akan dapat berubah apabila mendapat temuan yang baru dalam penelitian.⁹

G. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh keabsahan data atau kejelasan data, maka peneliti menggunakan cara pengabsahan data dengan teknik trigulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan

⁸ Op.Cit, Ruslam Ahmadi, (2005). 153.

⁹ Melong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010). 345.

sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan mengerjakan perbandingan terhadap data tersebut. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam, yaitu :

1. Trigulasi sumber adalah kegiatan melibatkan perbandingan informasi dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini, peneliti mengecek data dari beberapa sumber data yang berbeda dan membandingkannya dengan data yang telah di kumpulkan untuk menemukan kebenaran hasil penelitian.
2. Trigulasi teknik adalah kegiatan Dengan memvalidasi data dari sumber yang sama menggunakan beberapa cara, peneliti untuk mendapatkan keakuratan informasi data yang diterima. Peneliti menggunakan wawancara dan metode observasi untuk mendapatkan fakta dan untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang informasi yang diterima.
3. Trigulasi waktu adalah Karena waktu seringkali berdampak pada keaslian data, validasi data dapat dilakukan dengan menggunakan wawancara atau metode lain di berbagai waktu dan dalam berbagai keadaan.¹⁰

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010). 329.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Wilayah Penelitian

1. Sejarah Singkat SDN 18 Rejang Lebong

SD Negeri 18 Rejang Lebong merupakan Sekolah Negeri yang berdiri tahun 1974, merupakan SDN tertua di wilayah Kecamatan Curup Selatan yang terakreditasi A pada tahun 2022, SD Negeri 18 Rejang Lebong terletak di Desa Teladan Kecamatan Teladan. Jumlah siswa dalam lima tahun terakhir berkisar 225 anak tiap tahunnya. Asal tempat tinggal siswa sebagian besar dari wilayah Desa Teladan dan didukung dari sebagian kecil dari wilayah Desa tetangga. Sekolah melaksanakan sekolah yang membebaskan biaya sekolah untuk semua siswa. Adapun sumber dana yang didapat adalah bersumber dari dana BOS. Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum 2013 untuk Kelas I sampai kelas VI.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan termasuk peningkatan kualitas pendidikan di SD Negeri 18 Rejang Lebong.

Sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan anaknya, sekolah ini memerlukan peningkatan dan pengembangan dalam berbagai aspek, misalnya dalam hal kesiswaan,

kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan serta pengembangannya, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekolah, peran serta masyarakat dan kemitraan, dalam pendidikan, serta lain-lain. Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu kiranya dilakukan upaya penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) agar sekolah memiliki rambu-rambu yang bisa dijadikan landasan dalam pengelolaan program, implementasi, memonitoring dan evaluasi yang baik, terstruktur dan terukur.

2. Geografis

SD Negeri 18 Rejang Lebong termasuk wilayah Kecamatan Curup Selatan. Secara geografis berada di kawasan Rejang Lebong, lokasi SDN 18 Rejang Lebong yang berada di Desa Teladan berbatasan dengan Kelurahan Air Putih Baru serta Tempel Rejo. Wilayah Kecamatan Curup Selatan juga berada di perbatasan antara Kabupaten Rejang Lebong dan Kabupaten Kepahiang. Wilayah Desa Teladan terdiri dari tanah pertanian, rumah penduduk, perumahan dan Batalion JY 144.

3. Profil SDN 18 Rejang Lebong

SDN 18 Rejang Lebong berada dilingkungan masyarakat yang berada di jalan sapta marga, desa teladan curup tengah.

Adapun profil dari SDN 18 Rejang Lebong yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

No. Statistik Sekolah : 101260204018
Npsn : 10700720
Nama Sekolah : SD Negeri 18 Rejang Lebong
Alamat Sekolah : Jl.Sapta Marga, Desa Teladan, Curup Selatan
Akreditasi : A
Nama Kepala Sekolah : Helmidiana, S.Pd
No Telpon/Hp : 081274562413
Tahun Beroperasi : 1968
Nomor NPWP : 00.447.836.8.327.000
Jumlah Siswa : 218

4. Deskriptif Guru dan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di SDN 18 Rejang Lebong guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam elemen pembelajaran dalam dunia pendidikan. SDN 18 Rejang Lebong memiliki guru sebanyak 12 guru PNS dan 5 guru Honorre dan 1 orang staff tata usaha.

5. Visi dan Misi SDN 18 Rejang Lebong

a. Visi SDN 18 Rejang Lebong

Membentuk manusia yang berakhlak, beriman dan bertaqwa, berprestasi, cerdas, terampil, berwawasan global serta terwujudnya lingkungan asri dan produktif.

b. Misi SDN 18 Rejang Lebong

Ada lima misi yang ada yaitu :

1. Menanamkan keyakinan / aqidah melalui pengamalan ajaran agama.
2. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
3. Mengembangkan pengetahuan dibidang iptek, bahasa, olahraga, dan seni sesuai dengan bakat, minat, dan potensi siswa.

4. Mengoptimalkan perpustakaan dan mengembangkan sumber daya yang ada disekolah dan lingkungan.
5. Menjalinkan kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan.¹

B. Hasil Penelitian

Dari hasil yang didapatkan, yaitu hasil observasi dan wawancara kemudian akan diuraikan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan instrumen penelitian yang berlandaskan dengan teori, yaitu :

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong

Berdasarkan hasil observasi awal di SDN 18 Rejang Lebong adalah sebagai sekolah negeri yang memiliki akreditasi A dengan guru-guru yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti program pembelajaran, menilai kemampuan siswa dan mengevaluasi, mempunyai kedisiplinan terhadap aturan yang ada berupa ketepatan waktu dalam memasuki sekolah maupun kelas dan cara berpakaian.

Untuk mengetahui strategi – strategi yang dilakukan kepala sekolah, maka dilakukan wawancara kepada kepala sekolah, dari hasil penelitian terdapat beberapa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, menurut Castetter ada lima cara dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu : (a) Pembinaan kinerja guru, (b) Pengawasan kinerja guru, (c)

¹ Rencana Kerja Tahunan SDN 18 Rejang Lebong.

Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan.²

Berikut peneliti akan memaparkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan staf tata usaha dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong yang mengacu pada teori Castetter di atas sebagai berikut :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan kinerja guru merupakan serangkaian kegiatan dalam upaya memberi bantuan untuk guru, seperti bantuan berupa pembinaan yang langsung dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan indikator (1) pembinaan seorang guru terhadap program pembelajaran dikelas, (2) kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran, (3) seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa dalam proses pembelajaran, seperti yang disampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Saya selaku kepala sekolah tentu melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang ada, untuk strategi dengan indikator pembinaan program pembelajaran, kemampuan guru dalam menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, saya melakukan pembinaan dalam menyiapkan RPP, mengikut sertakan aktif dalam KKG sebagai wadah untuk mengembangkan diri, mengikut sertakan dalam workshop untuk menambah pengetahuan dan selalu mengadakan rapat di akhir bulan atau akhir semester untuk

² Junihot M Simanjuntak, Udin Syaefuddin, and Aan Komariah, "Model Pelatihan Berbasis Produk Untuk Meningkatkan Kinerja Penelitian Dan Publikasi Karya Ilmiah The Product-Based Training Models to Enhance Research Performance and Publication of Scientific Works," *Jurnal Jaffray* 17, no. 1 (2019): 107–22.

mengevaluasi bagaimana hasil pembelajaran guru tersebut terkait kinerja guru.³

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yg disampaikan Ibu Rahmawati,S.Pd selaku guru SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Kami para guru-guru memang adanya dilakukan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja, salah satu pembinaan tersebut berupa mengikutsertakan para guru dalam kegiatan KKG satu bulan satu kali pada hari tertentu.⁴

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah selanjutnya disampaikan Bapak Hery Prasetyo,A.Md selaku tata usaha SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Pembinaan kinerja guru sudah bagus seperti mengikuti pelatihan yg diadakan oleh pemerintah melalui surat edaran, kemudian kepala sekolah mengutuskan guru secara merata dan bertahap untuk hadir.⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah.

Disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam pembinaan guru dengan indikator pembinaan seorang guru terhadap progam pembelajaran dikelas, pembinaan kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran dan pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa sudah berjalan dan diterapkan, yang meliputi kepala sekolah melakukan pembinaan berupa RPP, ikut

³ Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

⁴ Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

⁵ Hery Prasetyo,A.Md (Oprator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023.

aktif dalam kegiatan KKG, mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan yang termasuk dalam program pemerintah dan mengadakan pembinaan diakhir bulan atau akhir semester berupa rapat evaluasi kinerja guru.

b. Pengawasan Kinerja Guru

Pengawasan guru merupakan serangkaian kegiatan untuk mengetahui apakah seorang guru tersebut telah melakukan kewajiban dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan indikator penguasaan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, seperti yang disampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk pengawasan kinerja guru terkait penguasaan guru terhadap kegiatan pembelajaran, ibu melakukan pengawasan secara langsung ke kelas agar dapat melihat secara langsung bagaimana kemampuan guru tersebut mengenai penguasaan bahan ajaran, cara berkomunikasi dan pendekatan kepada murid-murid untuk menyampaikan materi terkhususnya ke guru honorer di SDN 18 Rejang Lebong.⁶

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yg disampaikan Ibu Rahmawati,S.Pd selaku guru SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Memang benar adanya bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung ke kelas-kelas untuk melihat dan mengawasi guru yang sedang mengajar, tetapi yang paling sering itu guru-guru baru atau honor lain hal kalau guru senior mungkin tidak terlalu sering.⁷

⁶ Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023..

⁷ Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Bapak Hery Prasetyo,A.Md selaku tata usaha SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah biasanya melakukan tiga atau empat bulan sekali untuk melihat cara guru mengajar secara langsung ke kelas.⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Operator sekolah.

Disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pengawasan kinerja indikator penguasaan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru sudah berjalan dan diterapkan, yang meliputi kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung ke kelas ketika guru- guru sedang dalam proses pembelajaran.

c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan sendiri serangkaian usaha yang dilakukan untuk guru, agar munumbuhkan kesadaran diri bawahan akan peraturan yang ada dengan indikator (1) membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya, (2) membantu seorang guru memahami standar prilakunya, seperti yang disampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Strategi pembinaan pendisiplinan dengan indikaktor membantu cara berfikir dan memahami prilaku guru yang saya lakukan adalah cek daftar absensi, ketepatan waktu memasuki kelas dan bagaimana

⁸ Hery Prasetyo,A.Md (Oprator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023.

cara berpakaian sesuai peraturan dan apabila ada yang melanggar akan saya beri teguran saat rapat untuk guru.⁹

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Ibu Rahmawati, S.Pd selaku guru SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Dalam hal kedisiplinan kepala sekolah memang menegaskan kepada guru-guru untuk mengikuti aturan yang ada dan siap untuk menerima teguran bagi guru yang melanggar aturan saat forum rapat evaluasi nanti.¹⁰

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Bapak Hery Prasetyo, A.Md selaku tata usaha SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Dalam rapat kepala sekolah ada saja menegur guru yang telat dan selalu mengingatkan untuk meningkatkan kesadaran diri sendiri terkait menaati aturan yang ada.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Operator sekolah.

Disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan dengan indikator membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya, membantu seorang guru memahami standar prilakunya. guru berjalan dan diterpakan, yang meliputi kepala sekolah selalu mengingati akan pentingnya kesadaran diri terkait menaati peraturan yang ada dan selalu menegur guru-guru yang melanggar aturan di dalam forum seperti rapat evaluasi kinerja guru.

⁹ Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

¹⁰ Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

¹¹ Hery Prasetyo, A.Md (Oprator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023.

d. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi salah satu cara untuk meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk guru dengan indikator tumbuhnya semangat terhadap seorang guru tersebut, seperti yang disampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Strategi yang saya lakukan dalam memberi motivasi kepada guru agar menumbuhkan semangatnya adalah dengan melakukan pendekatan secara langsung ketika memberikan motivasi pada saat waktu tertentu berdua saja sehingga pendekatan emosionalnya lebih tersampaikan.¹²

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Ibu Rahmawati, S.Pd selaku guru SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Menurut saya kepala sekolah sangat perhatian kepada guru-guru yang ada, saat jam istirahat seperti lagi berbincangpun kepala sekolah masih sempat memberi motivasi bagaimana cara mengajar dan kedisiplinan agar menjadi lebih baik lagi.¹³

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Bapak Hery Prasetyo, A.Md selaku tata usaha SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Kepala sekolah tentu memberi motivasi kepada guru yang ada, bahkan sayapun yang bukan guru terkadang diberikan motivasi baik di forum maupun secara individu dengan strategi untuk meningkatkan semangat mengajar dan meningkatkan kinerja guru, saya pikir kepala sekolah telah berhasil menumbuhkan semangat mengajar guru.¹⁴

¹² Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

¹³ Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

¹⁴ Hery Prasetyo, A.Md (Oprator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023.

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Operator sekolah.

Disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pemberian motivasi dengan indikator tumbuhnya semangat terhadap seorang guru tersebut telah berjalan dan diterapkan, yang meliputi kepala sekolah telah memberikan motivasi dengan strategi memberi gambaran cara mengajar yang baik untuk memancing semangat mengajar guru dan meningkatkan kesadaran diri akan kedisiplinan guru tersebut.

e. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan suatu upaya yang dilakukan untuk mengapresiasi seseorang yang telah mencapai suatu pencapaian dengan indikator kepuasan seorang guru terhadap penghargaan, seperti yang disampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Saya membuat suatu strategi dalam pemberian penghargaan untuk memberikan kepuasan kepada guru guru yaitu, dengan mengumumkan saat adanya acara atau rapat, bagi guru yang memiliki kedisiplinan akan mendapat penghargaan tentunya saat hari guru maka akan dipilih guru terfavorit dan sebagainya, disini penghargaan bisa berupa bingkisan, ucapan maupun piagam.¹⁵

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Ibu Rahmawati,S.Pd selaku guru SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

¹⁵ Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

Benar adanya setiap hari guru maka akan selalu di adakan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki kedisiplinan maupun guru terfavorit yang dimana itu meningkatkan semangat dalam mengajar guru.¹⁶

Pernyataan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah tersebut senada dengan yang disampaikan Bapak Hery Prasetyo,A.Md selaku tata usaha SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk penghargaan sendiri lebih banyak berupa ucapan kepada guru yang menjadi teladan dan menjadi contoh untuk yang lainnya, apabila hadiah berupa bingkisan itu biasanya ketika mendapat penghargaan dari Diknas berupa bingkisan ataupun makan bersama.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah.

Disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pemberian penghargaan dengan indikator kepuasan seorang guru terhadap penghargaan untuk guru telah berjalan dan diterapkan, yang meliputi kepala sekolah telah memberikan penghargaan kepada guru – guru yang memiliki prestasi sebagai suatu bentuk apresiasi dan dilakukan pada hari tertentu.

2. Hambatan Yang Di Hadapi Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong

Untuk mengetahui strategi – strategi yang dilakukan kepala sekolah, maka dilakukan wawancara kepada kepala sekolah, dari hasil penelitian

¹⁶ Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

¹⁷ Hery Prasetyo,A.Md (Oprator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023.

terdapat beberapa hambatan kepala sekolah saat menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu : (a) Pembinaan kinerja guru, (b) Pengawasan kinerja guru, (c) Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan yang akan diuraikan dibawah.

a. Pembinaan Kinerja Guru

Hambatan yang dihadapi oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pembinaan kinerja guru akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk hambatan yang ditemui dalam pembinaan guru terletak saat adanya guru mengikuti workshop atau pelatihan online disana terkadang di halangi oleh sinyal yang buruk sehingga mengganggu dan tidak maksimal dalam mengikuti workshop atau pelatihan online tersebut.¹⁸

Disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong tersebut. Dapat kita ketahui yang menjadi suatu permasalahan dalam pembinaan kinerja guru adalah keterbatasan sinyal yang kurang memadai untuk mengikuti kegiatan workshop maupun pelatihan online, sehingga sangat menghambat guru-guru untuk mengembangkan kemampuan yang berguna untuk mencapai kinerja yang baik.

b. Pengawasan Kinerja Guru

¹⁸ Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023.

Hambatan yang dihadapi oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong SDN 18 Rejang Lebong dalam pengawasan kinerja guru akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk hambatan yang dihadapi dalam pengawasan kinerja guru, Ibu tidak bisa melakukan pengawasan langsung secara merata kepada guru yang ada karna ada kepentingan lain dan lebih condong ke guru yang baru atau honor karena mereka masih sedikit pengalaman atau kurangnya kemampuan mengajar karna masih baru beda halnya dengan guru senior yang wawasan dan pengalamannya sudah bagus bahkan melebihi Ibu.¹⁹

Disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong tersebut. Dapat diketahui yang menjadi suatu permasalahan dalam pengawasan guru adalah kepala sekolah belum bisa melakukan pengawasan langsung secara merata kepada semua guru yang ada, karena adanya kepentingan lain.

c. Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Hambatan yang dihadapi oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong dalam pendisiplinan tenaga kependidikan akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk hambatan yang dihadapi dalam pendisiplinan tenaga kependidikan, selalu ada saja satu dua orang yang melanggar peraturan seperti datang terlambat sehingga tidak tepat saat masuk kelas atau menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan jadwal.²⁰

¹⁹ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

²⁰ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

Disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong tersebut. Dapat kita ketahui yang menjadi suatu permasalahan dalam pendisiplinan tenaga kependidikan adalah masih ada saja guru yang melakukan pelanggaran berupa datang tidak tepat waktu padahal sudah adanya himbauan dalam rapat maupun peraturan sekolah dan adanya guru yang masih tidak memakai pakaian sesuai jadwal yang telah di tetapkan.

d. Pemberian Motivasi

Hambatan yang dihadapi oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong dalam pemberian motivasi akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk hambatan yang dihadapi dalam pemberian motivasi, mungkin tidak banyaknya ide motivasi yang ibu punya, tidak sampainya motivasi tersebut karna menurut ibu pandangan tiap orang berbeda dan tidak bisa kita paksakan motivasi tersebut untuk didengar maupun dipercayai.²¹

Disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong tersebut. Dapat kita ketahui yang menjadi suatu permasalahan dalam pemberian motivasi adalah masih kurangnya ide dalam memberikan motivasi oleh kepala sekolah kepada guru-guru yang ada sehingga membuat keyakinan tidak semua guru dapat menerima motivasi tersebut karna pada dasarnya

²¹ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

motivasi harus diberikan sesuai dengan keadaan orang tersebut dan tidak bisa sembarang.

e. Pemberian Penghargaan

Hambatan yang dihadapi oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong dalam pemberian penghargaan akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Untuk hambatan yang dihadapi dalam pemberian penghargaan, belum bisa memberikan penghargaan secara maksimal dan masih seadanya saja.²²

Disimpulkan dari wawancara oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong tersebut. Dapat kita ketahui yang menjadi suatu permasalahan dalam pemberian penghargaan adalah masih kurang maksimalnya kepala sekolah dalam memberikan penghargaan untuk mengapresiasi guru yang berprestasi.

3. Solusi Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong

Dari hasil wawancara terdapat strategi dan hambatan saat menerapkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, untuk mengatasi hambatan tersebut diperlukan solusi, maka dari itu terdapat beberapa solusi dari hasil wawancara saat menerapkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu : (a) Pembinaan kinerja guru, (b) Pengawasan kinerja guru, (c) Pembinaan pendisiplinan tenaga

²² *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

kependidikan, (d) Pemberian motivasi, (e) Pemberian penghargaan yang akan diuraikan dibawah.

a. Pembinaan Kinerja Guru

Solusi yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong dalam pembinaan kinerja guru akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Solusinya untuk mengatasi masalah berupa sinyal yang kurang memadai itu, saya selaku kepala sekolah telah memasang *Wi-fi* agar para guru tidak khawatir akan sinyal saat mengikuti workshop atau pelatihan online tersebut, walaupun sudah adanya wi-fi tidak menutup kemungkinan sinyal bagus selalu dan itu menjadi tantangan untuk kami agar memberikan lingkungan sekolah yang nyaman kedepannya.²³

Disimpulkan dari wawancara tersebut dapat kita ketahui solusi yang dilakukan kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pembinaan kinerja guru adalah kepala sekolah telah menyiapkan sarana berupa wi-fi untuk menunjang aktivitas yang memerlukan koneksi internet seperti mencari refrensi bahan pembelajaran, meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan workshop ataupun pelatihan online yang dimana itu semua memerlukan koneksi internet yang bagus.

b. Pengawasan Kinerja Guru

Solusi yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong dalam pengawasan kinerja guru akan di

²³ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Solusi dalam mengatasi masalah pengawasan ini, Ibu kedepannya akan lebih meluangkan waktu dan meminta kepada guru senior untuk mewakili apabila tidak bisa melakukan pengawasan langsung kemudian membuat jadwal, sehingga pengawasan ini dapat berjalan teratur dan merata kedepannya.²⁴

Disimpulkan dari wawancara tersebut dapat kita ketahui solusi yang dilakukan kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pengawasan kinerja guru adalah kepala sekolah lebih meluangkan waktu, meminta guru senior mewakili dan membuat jadwal sehingga pengawasan tersebut dapat berjalan lancar dan membuahkan hasil untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik lagi.

c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Solusi yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang dalam pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Solusi dalam mengatasi masalah pendisiplinan ini, ibu selalu berupaya memberi teguran terus menerus dan lebih keras lagi kepada yang melanggar peraturan kalau perlu adanya hukuman berupa denda ataupun piket.

Disimpulkan dari wawancara tersebut dapat kita ketahui solusi yang dilakukan kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan adalah kepala sekolah terus menerus melakukan teguran lebih keras dan tegas bahkan akan memberikan

²⁴ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

hukuman dengan niat meningkatkan kesadaran diri guru akan kedisiplinan sehingga menjadi pribadi yang lebih baik lagi kedepannya..

d. Pemberian Motivasi

Solusi yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pemberian motivasi akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Solusi dalam mengatasi masalah motivasi ini, ibu akan mencari ide kemudian akan terus optimis memberikan motivasi dengan niat baik karena ibu percaya suatu kebaikan cepat atau lambat akan diterima dan tersampaikan.²⁵

Disimpulkan dari wawancara tersebut dapat kita ketahui solusi yang dilakukan kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pemberian motivasi adalah kepala sekolah mencari ide lebih banyak terkait memberi motivasi dan terus optimis memberikan motivasi dengan harapan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

e. Pemberian Penghargaan

Solusi yang dilakukan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pemberian penghargaan akan di sampaikan oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong, yaitu :

Solusi dalam mengatasi masalah pemberian penghargaan ini, ibu akan memberikan penghargaan secara maksimal kepada guru yang berprestasi kalau perlu dibuat rencana meyisipkan anggaran untuk penghargaan.²⁶

²⁵ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

²⁶ *Ibid*, Wawancara Rabu, 12 April 2023.

Disimpulkan dari wawancara tersebut dapat kita ketahui solusi yang dilakukan kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong dalam pemberian penghargaan adalah kepala sekolah lebih memaksimalkan lagi dalam pemberian penghargaan seperti menyisipkan anggaran untuk bingkisan agar lebih berkesan dan mendorong semangat guru untuk mencapai hal tersebut.

C. Pembahasan

Sekolah merupakan suatu lembaga tempat terselenggaranya pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan aman dengan dilakukannya pengawasan dan evaluasi menyeluruh terkhususnya pada tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga harus mampu mengemban tugas dan tanggung jawab maka dari itu diperlukannya kemampuan agar dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari sekolah tersebut.²⁷

Menurut Sunarto, sekolah merupakan suatu bangunan atau lembaga tempat terselenggaranya proses belajar dan mengajar serta menerima maupun memberi pelajaran, yang dipimpin oleh seseorang kepala sekolah.²⁸

Strategi merupakan suatu tindakan atau cara yang diterapkan oleh seseorang dalam melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, strategi sendiri melekat pada setiap orang yang sedang berjalan

²⁷ Hamengkubuwono et al, "Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru," *Jurnal IDAARAH* III, no. 2 (2019): 175–93.

²⁸ Sukmawarti Lailan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Masa Pandemi Covid Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Dena," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Terpadu* 03, no. 02 (2022): 153–67.

tugas untuk mencapai tujuan baik bagi individual maupun lembaganya. Dalam lembaga pendidikan sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam membuat menganalisa dan membuat strategi – strategi yang berhubungan dengan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tersebut²⁹.

Menurut Burhanudin, Strategi adalah suatu metode pendekatan yang mencakup keseluruhan yang berhubungan dengan melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.³⁰

Disimpulkan dari pembahasan di atas maka kepala sekolah menjadi suatu posisi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu sekolah, maka dari itu pembahasan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong Dan Implementasinya

Strategi kepala sekolah harus digunakan untuk mengimplementasikan dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi adalah kumpulan pilihan dan tindakan yang dimaksudkan dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan sumber daya organisasi.

Strategi adalah kumpulan pilihan dan tindakan yang dimaksudkan dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan sumber daya organisasi.

²⁹ Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar" *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 07, (2015): 104."

³⁰ Op.Cit, Hamengkubuwono et al, (2019): 175-93.

Castetter berpendapat bahwa dalam meningkatkan Kinerja guru disekolah sangat berkaitan kuat dengan bagaimana strategi kepala sekolah.

Disimpulkan dari uraian pada bab sebelumnya pada teori castetter, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terbagi menjadi lima, yaitu :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Salah satu taktik yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan guru berkompeten dalam proses pembelajaran, termasuk pengelolaan pembelajaran di kelas, yaitu pembinaan pengembangan guru. Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan standar pembelajaran dengan indikator :

- 1) pembinaan kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran
- 2) pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa

Sedangkan menurut Moh Uzer Usman 2005 keterampilan mengelola pembelajaran adalah keterampilan seorang pendidik dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya ke posisi ini apabila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

Disimpulkan dari uraian di atas pembinaan kinerja guru adalah serangkaian kegiatan untuk membantu seorang guru, dengan tujuan meningkatkan standar pembelajaran melalui kualitas seorang guru tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pembinaan guru sudah berjalan dan diterapkan, dapat dilihat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan mengikut sertakan guru dalam pelatihan yang ada seperti seminar, workshop, melakukan pembinaan secara rutin dengan mengikuti rapat dan terus melakukan evaluasi yang di adakan beberapa bulan sekali untuk meninjau lagi kinerja guru tersebut.

b. Pengawasan Kinerja Guru

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 dengan indikator penguasaan ketika melakukan pembelajaran.

Disimpulkan dari uraian di atas pengawasan kinerja guru adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk melihat kinerja dari suatu individu agar terarah sesuai mestinya. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki wewenang dalam hal pengeawasan dan memiliki beberapa cara antara lain, mengunjungi serta melihat langsung proses pembelajaran dikelas, berbicara secara langsung baik diforum maupun secara individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pengawasan guru sudah berjalan dan diterapkan, yaitu kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung ke kelas untuk meninjau kinerja guru, terutama bagi guru baru atau honor, tentu cara pengawasan secara langsung sangat berguna untuk melihat keadaan asli kinerja suatu guru saat proses belajar-mengajar, sehingga kepala sekolah dapat meninjau dan memberikan masukan saat rapat dan evaluasi nanti.

c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Untuk meningkatkan kinerja guru, salah satu strategi kepala sekolah yang dapat dilakukan adalah dengan menumbuhkan kesadaran diri para guru akan kedisiplinan, kedisiplinan salah satu faktor penunjang kinerja guru itu dapat dikatan baik atau buruk, dengan kedisiplinan yang baik tentu para guru dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan meningkatkan kinerja guru dengan indikator :

- 1) membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya
- 2) membantu seorang guru memahami standar prilakunya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pembinaan pendisiplinan guru sudah

berjalan dan diterapkan, yaitu kepala sekolah selalu memantau daftar hadir absensi ketepatan waktu seperti memasuki kelas maupun saat pulang, seragam yang digunakan sesuai peraturan, menaati peraturan yang ada lainnya dan kepala sekolah memiliki wewenang dalam hal menegur guru apabila melakukan pelanggaran.

d. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi suatu faktor pendukung untuk menumbuhkan semangat bagi guru dengan menggunakan dorongan kata-kata penyemangat maupun menginspirasi, yang mengacu kepada kinerja guru tersebut dengan indikator menumbuhkan semangat seorang guru dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pemberian motivasi guru sudah berjalan dan diterapkan, yaitu kepala sekolah selalu antusias dan semangat dalam memberikan motivasi untuk menumbuhkan semangat guru yang ada, pemberian motivasi ini bisa dilakukan saat diforum rapat maupun secara tatap muka individu.

e. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan suatu cara mengapresiasi guru yang berprestasi dan menumbuhkan semangat guru agar selalu terpacu

untuk meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar dengan indikator kepuasan seorang guru terhadap penghargaan yang diterima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 orang kepala sekolah, 1 orang guru dan 1 orang TU/Oprator sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 18 Rejang Lebong dalam hal pemberian penghargaan guru sudah berjalan dan diterapkan, kepala sekolah memiliki strategi dalam pemberian penghargaan dengan mengumumkan saat adanya acara atau rapat, bagi guru yang memiliki kedisiplinan akan mendapat penghargaan tentunya saat hari guru maka akan dipilih guru terfavorit dan sebagainya, disini penghargaan bisa berupa bingkisan, ucapan maupun piagam.

2. Hambatan Yang Di Hadapi Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong

Dalam proses pendidikan dilingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, selain keberhasilan tentu adanya hambatan – hambatan yang dialami. Hambatan sendiri adalah suatu hal yang tidak terduga saat melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dan berdampak pada kegagalan. Menurut Oemar, hambatan adalah segala sesuatu yang menghambat suatu aktivitas saat berjalan kegiatan sehari-hari dan menimbulkan masalah.

Disimpulkan dari uraian di atas bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kegiatan untuk sekolahnya pasti menemukan suatu hambatan dalam menjalankan tugasnya, hambatan sendiri suatu kejadian yang harus di hadapi dan diselesaikan sehingga apa yang menjadi tujuan pada awalnya dapat dicapai. Sesuai dengan hasil wawancara oleh Ibu Helmidiana, S.Pd Selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang lebong maka pembahasan hambatan terbagi menjadi lima yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui hambatan yang ada adalah terletak saat adanya guru mengikuti workshop atau pelatihan online disana terkadang di halangi oleh sinyal yang buruk sehingga mengganggu dan tidak maksimal dalam mengikuti workshop atau pelatihan online tersebut.

b. Pengawasan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui hambatan yang ada adalah kepala sekolah tidak bisa melakukan pengawasan langsung secara merata kepada guru yang ada karna ada kepentingan lain dan lebih condong ke guru yang baru atau honor karena mereka masih sedikit pengalaman atau kurangnya kemampuan mengajar karna masih baru beda halnya dengan guru senior yang wawasan dan pengalamannya sudah bagus bahkan melebihi kepala sekolah dalam beberapa aspek.

c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui hambatan yang ada adalah selalu ada saja satu dua orang yang melanggar peraturan seperti datang terlambat.

d. Pemberian Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui hambatan yang ada adalah tidak banyaknya ide motivasi yang kepala sekolah punya dan tidak sampainya motivasi tersebut karna menurut kepala sekolah pandangan tiap orang berbeda dan tidak bisa kita paksakan untuk didengar maupun dipercayai.

e. Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui hambatan yang ada adalah kepala sekolah belum bisa memberikan penghargaan secara maksimal dan masih seadanya saja.

3. Solusi Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong

Solusi adalah suatu jalan keluar untuk terlepas dari hambatan yang di jumpai, kepala sekolah sendiri harus memiliki kemampuan dalam berpikir dan menemukan suatu solusi saat mendapatkan masalah dalam menjalankan tugas – tugas yang ada. Menurut Munif Chatib, solusi adalah suatu jalan yang dapat menyelesaikan suatu persoalan tanpa adanya tekanan.

Disimpulkan dari uraian di atas bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugas – tugas pasti akan menemukan suatu hambatan dan harus adanya solusi, disini kepala sekolah dituntut untuk mengembangkan

kemampuan pola pikir sehingga dapat menemukan solusi yang pas pada suatu persoalan tanpa adanya masalah maupun tekanan.

Sesuai dengan hasil wawancara oleh Ibu Helmidiana, S.Pd selaku kepala sekolah SDN 18 Rejang Lebong maka pembahasan solusi terbagi menjadi lima yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui solusinya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut adalah kepala sekolah telah memasang Wi-fi agar para guru tidak khawatir akan sinyal saat mengikuti workshop atau pelatihan online tersebut, walaupun sudah adanya wi-fi tidak menutup kemungkinan sinyal bagus selalu dan itu menjadi tantangan agar memberikan lingkungan sekolah yang nyaman kedepannya.

b. Pengawasan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui solusinya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut adalah kepala sekolah kedepannya akan lebih meluangkan waktu dan meminta kepada guru senior untuk mewakili apabila tidak bisa melakukan pengawasan langsung kemudian membuat jadwal, sehingga pengawasan ini dapat berjalan teratur dan merata.

c. Pembinaan Pendisiplinan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui solusinya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi

hambatan tersebut adalah kepala sekolah selalu berupaya memberi teguran terus menerus dan lebih keras lagi kepada yang melanggar peraturan kalau perlu adanya hukuman berupa denda ataupun piket.

d. Pemberian Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui solusinya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut adalah kepala sekolah akan mencari ide kemudian akan terus optimis memberikan motivasi dengan niat baik karena kepala sekolah percaya suatu kebaikan cepat atau lambat akan diterima dan tersampaikan.

e. Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti dapat mengetahui solusinya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut adalah kepala sekolah akan memberikan penghargaan secara maksimal kepada guru yang berprestasi kalau perlu dibuat rencana meyisip anggaran untuk penghargaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1. Kepala sekolah telah menerapkan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 18 Rejang Lebong :** (1) Pembinaan kinerja guru dengan indikator seorang guru terhadap program pembelajaran di kelas, pembinaan kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran dan pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa, (2) Pengawasan kinerja guru dengan indikator penguasaan kegiatan pembelajaran, (3) Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan dengan indikator membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya dan membantu seorang guru memahami standar perilakunya, (4) Pemberian motivasi dengan indikator menumbuhkan semangat seorang guru, (5) Pemberian penghargaan dengan indikator kepuasan seorang guru terhadap penghargaan.

- 2. Hambatan Yang Di Hadapi Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong :**
(1) Terkendala sinyal untuk mengikuti kegiatan online, (2) Belum bisa melakukan pengawasan langsung secara merata, (3) Masih ada guru yang melanggar peraturan, (4) Tidak banyak referensi atau ide dalam memberi motivasi, (5) Pemberian penghargaan masih seadanya saja.

3. Solusi Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN 18 Rejang Lebong :

- (1) Kepala sekolah memasang wi-fi, (2) Meluangkan waktu dan membuat jadwal untuk pengawasan langsung, (3) Memberi teguran, terus-menerus dan lebih tegas, (4) Mencari referensi atau ide terkait motivasi, (5) menyisipkan anggaran untuk pemberian penghargaan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah disajikan dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka peneliti akan memberi saran kepada pihak sekolah SDN 18 Rejang Lebong terkhususnya kepada kepala sekolah, guru dan staff tata usaha semoga dengan penelitian ini dapat menjadikan sumber ilmu sebagai refrensi mengkaji tolak ukur apa yang harus dilakukan dalam terkait meningkatkan kinerja guru dan memperbaiki kesalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Sri Nurhidah. "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 (2014).
- Ahmadi, Ruslam. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2005.
- Ainiyah, Ghonimah Z, Siti Masiroh, and Margono Margono. "Efektivitas Implementasi Kebijakan Penatausahaan Barang Milik Negara." *Journal of Economics & Business* 1, no. 1 (2022):.
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2022).
- Akdon. *Manajemen Strategi Untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Alben, Dr. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Andri Avisha. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah." *Skripsi* 1 (2017).
- Asiah, Nur, Muhammad Arif Tiro, Eka Apriyanti, Pendidikan Ekonomi, and Jurnal Education. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar." *Jurnal Education and Development* 9, no. 4 (2021).
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press, 2017.
- Bahri, Syaiful. *Kinerja Dosen Hal-Hal Yang Mempengaruhi*. Bogor: Halaman Moeka, 2022.
- Fatimatul, Aldi Arya. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammadiyah 3 Ngawi." *Jurnal Manajemen Kepala Sekolah* 1, no. 1 (2021).
- Fauzi, Muhammad Sanusi, and Moh. Syamsul Falah. "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Studi Di SMANU 1 Gresik." *Jurnal Manajemen Dan Tarbiyatul Islam* 01, no. 01 (2020).
- Fitriani, Cut Zahri Harum, Sakdiah Ibrahim. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mutiara." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (2016).
- Helmidiana, S.Pd, (Kepala Sekolah) Wawancara Rabu, 12 April 2023, n.d.
- Hery Prasetyo, A.Md (Operator TU) Wawancara, Rabu, 12 April 2023., n.d.

- JJ. Hasibuan, Moedjiono. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, and Eka Asih Febriani. "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020).
- Kartowagiran, Badrun. "Kinerja Guru Profesional." *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, no. 19 (2006).
- Kristen, Universitas, Satya Wacana, Nasib Tua Lumban, Gaol Pendidikan, Agama Kristen, Stt Anugerah, Sinagoge Medan, and Panningkat Siburian. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 1 (2018).
- KUSEN, RAHMAD HIDAYAT, IRWAN FATHURROCHMAN, HAMENGGKUBUWONO. "Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru." *IDAARAH III*, no. 2 (2019).
- Lailan, Sukmawarti. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Masa Pandemi Covid Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Dena." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Terpadu* 03, no. 02 (2022).
- Marianita, Army Yuneti. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal of Administration and Educational Management* 2 (2019).
- Melong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Merry, Edi Harapan, Rohana. "Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan." *Jurnal Bina Edukasi* 13, no. 1 (2020).
- Muchtar, Dahlan, and Aisyah Suryani. "Pendidikan Karakter Menurut Kemendikbud." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 3, no. 2 (2019).
- Mudrajad Kuncoro. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Mukhtar. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015).
- Nana Sudjana, Ibrahim. *Penelitian Dan Pendekatan Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru, 1984.
- Nasution, Rahmat. *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nurkholis. "Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi." *Jurnal Kependidikan* 1, no. 1 (2013).

- PB, Triton. *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan Dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu, 2007.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*, n.d.
- Permana, Nana Surya. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi Dan Sertifikasi Guru." *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11, no. 1 (2017).
- Purwanti, Ingga. "Strategi Kelompok Sadar Wisata Dalam Penguatan Desa Wisata." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 8, no. 3 (2019).
- Purwanto, Johanes. "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward Dan Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Suku Malang." *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2017).
- Puspitasari, Norma. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)." *Jurnal Informa Politeknik Indonusa Surakarta* 1 (2015).
- Rahmawati, S.Pd, (Guru Kelas) Wawancara Rabu, 12 April 2023*, n.d.
- Rismawan, Edi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, no. 1 (2015).
- Ritonga, Rudi. "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sawang Kota Depok." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 2 (2018).
- Rkt SDN 18 Rejang Lebong*, n.d.
- Rohman, Hendri, Sekolah Menengah, Atas Yayasan, Karsa Madya, and Sumedang Jawa Barat. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020).
- Rusniati, and Ahsanul Haq. "Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi." *Intekna* 14, no. 2 (2014).
- Simanjuntak, Junihot M, Udin Syaefuddin, and Aan Komariah. "Model Pelatihan Berbasis Produk Untuk Meningkatkan Kinerja Penelitian Dan Publikasi Karya Ilmiah The Product-Based Training Models to Enhance Research Performance and Publication of Scientific Works." *Jurnal Jaffray* 17, no. 1 (2019).
- Sugiyono. *Memahami Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi, Arikunto. *Prodesur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Syarif, Maria Ulfah. "Pembelajaran Bahasa Arab Daring Berbasis Strategi Karrisona Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Pendidikan* 14 (2020).
- ULYA, AZIMATUL. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang." *Skripsi*, 2010, 21.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005*, n.d.
- Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2021.
- Yunnus, Rudi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negri Labuang Kabupaten Polewali Mandar)." *Jurnal Eklektika* 4, no. April (2016).

