

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD NEGERI TANJUNG PUTUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH:

**EZA AYU LASTARI
NIM. 19561013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2024**

Hal : Pengajuan Skripsi
Kepada
Yth, Bapak Rektor IAIN Curup
Di
Curup
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi yang diajukan.

Nama : Eza Ayu Lastari
NIM : 19561013
Fakultas/Prodi : Tarbiyah/MPI
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjung Putus

sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN Curup).

Demikian Surat permohonan Pengajuan Skripsi ini dibuat dengan Sebenarnya agar dapat dipergunakan dengan semestinya. Atas Perhatiannya kami ucapakan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Curup, Januari 2024

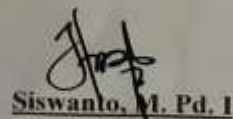
Mengetahui,

Pembimbing 1



Dr. Abdul Sahib, S.Pd.L.,M.Pd
NIP. 197205202003121001

Pembimbing 2



Siswanto, M. Pd. I
NIDN. 2023078405

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eza Ayu Lastari
Nomor Induk Mahasiswa : 19561013
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

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

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

Curup, Januari 2024

Penulis



Eza Ayu Lastari

19561013



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

Jalan Dr. A.K. Gani No. 01 Karang Ploj 108 Telp. (0732) 21810-21729 Fax 21110 Kode Pos 38119
Email: iain.curup@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
Nomor : 246 /In.34/FT/PP.00.9/OL/2024

Nama : Eza Ayu Lastari
NIM : 19561013
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjung Putus

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

Hari/Tanggal : Kamis, 22 Februari 2024
Pukul : 09.30-11.00WIB
Tempat : Ruang Ujian Munaqasyah

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

TIM PENGUJI

Ketua,

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

Sekretaris,

Siswanto, M.Pd.I
NIDN. 2023078405

Penguji I,

Dr. Irwan Fathurrahman, S.Pd.I., M.Pd.
NIP.198408262009121008

Penguji II,

Arsil, S.Ag
NIP. 196709191998031001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah
Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd
NIP. 19740921 200003 1 003

MOTTO

"MAKA SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN
ADA KEMUDAHAN, MAKA APABILA ENKKAU TELAH
SELESAI [DARI SUATU URUSAN], TETAPLAH
BEKERJA KERAS [UNTUK URUSAN YANG LAIN]
DAN HANYA KEPADA TUHAN MU ENKKAU
BERHARAP"

(QS. AL-INSYIRAH, 6-8)

"TERCAPAINYA TARGET ITU BONUS, YANG PALING
PENTING ITU USAHANYA"

(EZA AYU LASTARI)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segenap rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya dan sebagai tanda bukti serta hormat, kasih sayang sepenuh hati serta iringan do'a yang tulus penulis persembahkan karya ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta. Bak (Pansurizal) dan Umak (Nopi Karlena).
Yang merupakan sumber semangat dan sumber inspirasi dari perjuangan ku, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang diberikan kepadaku hingga sampai saat ini, berkat perjuangan, pengorbanan dan doa-doa Umak dan bak sehingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Adek-Adekku tercinta Perdi Rian Tori dan Nailah Aprilia yang telah mendukungku , aku ucapkan Terima kasih atas semangat dan dukungan yang diberikan, semoga kedepannya kita bisa sama-sama membanggakan dan membahagiakan Bak dan Umak, aku sangat bersyukur mempunyai Adek-Adek hebat seperti kalian.
3. Suamiku tercinta, Cucen Oktarianas terima kasih atas dukungan dan motivasi yang telah aby berikan semoga aku bisa menjadi istri yg lebih baik lagi dan menjadi ibu yang baik untuk anak-anak kita kelak.
4. Teruntuk Pembimbing I Bapak Dr.Abdul Sahib, S.Pd.I.,M.Pd dan Pembimbing II Bapak Siswanto, M.Pd.I yang dengan seikhlas hati membimbing penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Rasa terima kasih dan do'a yang bisa penulis haturkan.
5. Untuk seluruh dosen dan guru yang telah memberikan ilmu, nasehat, motivasi, inspirasi dan dukungan serta doa kalian semua yang senantiasa akan selalu penulis ingat.
6. Untuk seluruh keluarga besar SD Negeri Tanjung Putus, kepala sekolah, guru-guru serta staff tata usaha dan siswa-siswi yang penulis banggakan.
7. Sahabat-sahabat ku. Putri malika, Ayu Selpiana, Winda Damayanti, Fatmawati Mia Zaskia saya sangat bersyukur bertemu dengan orang-orang baik seperti kalian. Dari kalian saya belajar banyak hal begitu berartinya

kebersamaan. Terima kasih telah memberi warna dalam hidupku selama mengenal kalian, terima kasih sudah menjadi tempat berbagiku, canda tawaku, menghiburku semua tidak akan terlupakan.

8. Teruntuk seluruh mahasiswa MPI angkatan 2019, terkhusus lokal B MPI, terima kasih pahit manisnya perjuangan yang telah kita lewati bersama, terima kasih telah menjadi teman-teman seperjuangan yang saling menyemangati, semoga kita sukses mencapai harapan dan impian masing-masing dan semoga Allah mempermudah segala urusan kita.
9. Almamater IAIN Curup.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tak terhingga penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan judul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjung Putus* ini.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikut Beliau yang senantiasa merindukan syafaat-Nya di yaumul akhir nanti.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sebagai bahan evaluasi dalam penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, untuk itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

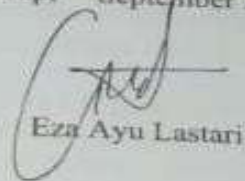
1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I. selaku Rektor IAIN Curup
2. Bapak Dr. Yusefri, M. Ag. selaku Wakil Rektor I IAIN Curup
3. Bapak Dr. Muhammad Instan, SE, M.Pd., MM. selaku Wakil Rektor II IAIN Curup
4. Bapak Dr. H. Nelson, S. Ag., M.Pd., I. selaku Wakil Rektorat III IAIN Curup
5. Bapak Dr. H. Sutarto, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
6. Bapak Dr .H.Syaiful Bahri., M.Pd. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.

7. Bapak Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I.,M. Pd, Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan penulis dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan rasa tanggung jawab , sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Siswanto, M. Pd. I, Selaku Pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd., Selaku Dekan Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
10. Bapak Drs. Syaiful Bahri, M. Pd., Selaku Ketua Prodi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
11. Bapak Arsil, S. Ag., sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran, arahan, serta masukan selama perkuliahan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Curup yang telah memberikan ilmunya kepada kami semua.
13. Ibu Kepala sekolah dan Ibu guru beserta staf tata usaha di SD Negeri Tanjung Putus yang telah membantu dan memudahkan proses penelitian skripsi.
14. Seluruh keluarga besar penulis ucapkan terimah kasih telah memberikan motivasi yang luar biasa dan telah menemani hari-hariku dengan semangat dan teman-teman senasib seperjuangan dan semua pihak banyak memberi

saran, masukan, motivasi, membantu dalam kelancaran menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan bimbingan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan selama pembuatan skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Curup, September 2023



Eza Ayu Lastari

ABSTRAK

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI TANJUNG PUTUS

Oleh
Eza Ayu Lastari
19561013

Kepala sekolah sebagai top manajer di lembaga pendidikan dan pemegang kendali pendidikan di sekolah sangat menentukan maju mundurnya sekolah tersebut. Kepala sekolah perlu merumuskan strategi secara jelas untuk meningkatkan kualitas sekolahnya. Peneliti merumuskan masalah: (1). Bagaimana strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus dan (2). Apa saja hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus dan bagaimana solusinya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Subyek penelitian: kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data; wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari analisis data pada wawancara kepala sekolah dan guru Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Tanjung Putus ini menunjukkan: kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan dilingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu dalam suatu pendidikan, ada 5 faktor cara yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu: pembinaan kinerja guru, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan pemberian *reward* dan *punishment*.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Pertanyaan penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	8
1. Pengertian Strategi	8
2. Kepala Sekolah	9
3. Kinerja Guru	18
B. Peningkatan Kinerja Guru	22
C. Penelitian Relevan	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
C. Subjek Penelitian	29
D. Sumber Data	29

E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	31
G. Keabsahan Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Temuan-Temuan Hasil Penelitian.....	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama Kepala Sekolah Tahun 1979-2023	42
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana SD Negeri Tanjung Putus	44
Tabel 4.3 Keadaan Guru di SD Negeri Tanjung Putus	45
Tabel 4.4 Keadaan Siswa	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan isu yang terkait erat dengan kehidupan dan eksistensi manusia, serta proses pendidikan senantiasa mengalami perkembangan sejalan dengan evolusi kehidupan manusia itu sendiri. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh *Rupert C. Lodge* yang penulis kutip dalam buku *Zuhairini* bahwa pengertian luas pendidikan adalah “*Life is education, dan education is life*” yang berarti “hidup adalah pendidikan, dan pendidikan adalah kehidupan” artinya bahwa seluruh proses kehidupan manusia adalah pendidikan bagi manusia tersebut, seluruh pengalaman dan hal yang dia hadapi selama hidupnya merupakan proses pendidikan yang akan memberikan pengaruh bagi kehidupannya.¹

UU RI No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar, dengan tujuan agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya, termasuk kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.”²

Pimpinan sekolah pengelolaan intitusi pendidikan, menyandang peranan penting, karena dia sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelolah substansi tenaga kependidikan, serta peninjauan poyek kegiatan akademis.

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

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

Tugas pimpinan pendidikan yang optimal dapat memotivasi kinerja guru melalui pemberian perhatian, keamanan, beserta apresiasi kerja mereka. Maka diperlukan pengembangan strategi-strategi efektif kepada pimpinan pendidikan guna meliorasi kinerja guru.

Sebagai pemimpin utama pada institusi, pimpinan pendidikan mempunyai kewajiban pada arah perkembangan akademik. Agar meningkatkan standar sekolah pendidikan, pimpinan pendidikan harus menyusun strategi yang komprehensif, mencakup periode jangka waktu yang lama, sedang, dan pendek. Strategi dapat dirumuskan melibatkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Pada jangka menengah (3-5 tahun), kepala sekolah perlu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang mendukung kemajuan sekolah sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan. Sementara itu, pada jangka pendek, strategi atau kebijakan tahunan dapat dirancang untuk direalisasikan setiap tahun ajaran.³

Tanggung jawab kepala sekolah memiliki dampak yang berpengaruh pada lingkungan pendidikan di sekolah. Institusi pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang bersedia bekerja keras untuk mengembangkan sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan di dalam lingkungan yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang profesional harus menguasai dan memahami berbagai pendekatan dan strategi karena kepala sekolah merupakan figur serta teladan bagi para tenaga kependidikan.

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

Peran guru memiliki signifikansi yang besar sebagai pelaksana utama dalam proses kegiatan belajar. Guru juga merupakan komponen kunci dalam sistem pendidikan secara menyeluruh, karena keterlibatan guru selalu terkait dengan berbagai aspek dalam sistem pendidikan, terutama dalam konteks penyelenggaraan formal di lingkungan sekolah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan elemen manusiawi yang memainkan peran penting dalam upaya pembentukan sumber daya manusia.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 6 pada Bab II menyatakan bahwa peran guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman,⁴ cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”

Dalam menghadapi era industri 4.0 yang sebagian besar dilihat dari pesatnya kemajuan di era teknologi dan informatika tentu saja secara tidak langsung memengaruhi proses pendidikan, di mana pendidikan bisa lebih mudah dijangkau dengan menggunakan sistem teknologi seperti google. dengan itu, guru dalam mengajarkan pembelajaran harus bisa memahami dan mengikuti perkembangan zaman tersebut. Begitu juga dengan kepala sekolah, dituntut dapat menggunakan inovasi teknis agar dapat meningkatkan kualitas guru dan kualitas pendidikan itu sendiri.

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

Guru memiliki tiga peran utama: pendidik, pengajar, dan pembimbing. Sebagai pendidik, mereka membimbing peserta didik menuju kedewasaan; sebagai pengajar, mereka melaksanakan proses pembelajaran; dan sebagai pembimbing, mereka memberikan arahan dalam pengembangan peserta didik. Maka itu sangat diperlukan pemantau serta pengarahan dari pemimpin pendidikan agar seorang guru dapat mengemban tugasnya dengan semaksimal mungkin serta pemberdayaan guru merupakan suatu keharusan yang dilakukan dalam lembaga pendidikan.⁵

Secara faktual, guru menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan potensinya karena dihadapkan pada berbagai permasalahan dalam kehidupan pribadinya serta kekurangan fasilitas penunjang.⁶

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

Peningkatan kinerja guru sangat vital, namun terkadang terhambat oleh kurangnya interaksi guru dengan pemimpin pendidikan, yang mengakibatkan guru merasa kurang mendapatkan perhatian dari kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Maka dari itu, pemimpin pendidikan harus melaksanakan

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

tugas pembinaan terhadap guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Tidak hanya pembinaan, pemimpin pendidikan diharapkan dapat memantau serta mengelola terhadap kinerja guru di sini penulis tertarik mengangkat judul ini karena kepala sekolah di SDN Tanjung Putus telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu karena banyaknya juga guru yang masih baru dan honor maka sangat diperlukan peranan kepala sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kinerja mereka sebagai ujung tombak pendidikan. Sebagai guru yang masih muda tentunya masih sangat membutuhkan bimbingan dan pengawasan dari kepala sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, secara keseluruhan, fokus riset mengarah pada menganalisis strategi yang diterapkan pemimpin pendidikan guna meningkatkan produktivitas pendidik. Peneliti tertarik menjelajahi informasi di sekolah melalui penelitian berjudul. **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus.”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks masalah yang diuraikan, fokus permasalahan yang diformulasikan adalah. **“Bagaimana Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus”**.

Untuk mengarahkan batasan masalah dalam penelitian, isu yang difokuskan adalah:

1. Peningkatan efektivitas guru
2. Pengelolaan efisiensi tenaga pengajar
3. Pemantapan ketaatan pegawai

4. Penggerak Semangat
5. Penyerahan *reward* dan *punishment*

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana strategi yang digunakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus?
2. Apa saja hambatan kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus dan bagaimana solusinya?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus :

1. Mendeskripsikan strategi dan implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus.
2. Mendeskripsikan kendala dan solusi kepala sekolah dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus.

E. Manfaat Penelitian

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Secara Teoretis
 - a. Menyumbangkan pengetahuan baru tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.
 - b. Penelitian ini memberikan nilai teoretis sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran pelaksanaan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus. Selain itu, diharapkan dapat memberikan solusi bagi kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dengan menerapkan strategi yang telah dipilih serta memberikan manfaat lainnya:

- a. Penulis berharap dapat memperluas pengetahuan dalam pemajuan kemampuan pendidik.
- b. Lembaga IAIN Curup diharapkan dapat menggunakan informasi ini sebagai referensi keilmuan menyangkut rancangan pemimpin pendidikan dalam peningkatan produktivitas pengajar.
- c. Lembaga pendidikan diharapkan menggunakan informasi ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Strategi

Dari segi linguistik, strategi bisa diinterpretasikan untuk strategi, taktik, atau skema. Pada umumnya, strategi adalah rencana tindakan umum yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk suatu rencana terperinci mengenai serangkaian pekerjaan dalam menggapai tujuan khusus menurut kamus besar bahasa Indonesia.⁷

Dalam bukunya mengenai manajemen strategi, Siagian P. Sondang menyatakan bahwa strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan pokok yang diambil oleh manajemen tertinggi dan diimplementasikan oleh seluruh tingkatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasional.⁸ Sedangkan menurut Akdon dalam bukunya manajemen for education manajemen mengatakan bahwa Strategi dapat dijelaskan sebagai struktur panduan yang mengarahkan serta mengatur beberapa pilihan untuk menentukan karakter serta arah suatu organisasi perusahaan. Pandangan yang serupa diungkapkan oleh Akdon, yang mengutip pandangan Druker, strategi adalah melakukan hal yang benar.

Melihat beberapa intrerpretasi di atas, dapat disarikan bahwa strategi merupakan rangkaian rencana pada kebijakan yang dibuat oleh pemimpin dalam

⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) Cet IV, hal 1092

⁸ Siagian P. Sondang, *Manajemen Strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004), hal 20

upaya mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kebijakan yang disusun tersebut harus berdasarkan kondisi yang ada sehingga pencapaian tujuan bisa dilakukan secara optimal. Kepala sekolah dalam merumuskan strategi harus berdasarkan visi misi dan tujuan pendidikan dari sekolah tersebut.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah individu yang memiliki posisi kepemimpinan dalam institusi pendidikan, bertanggung jawab dan memiliki tugas utama dalam mengawasi ketertiban pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar di institusi pendidikan.”⁹Dengan singkat, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang guru yang memegang fungsi kepemimpinan di sebuah sekolah di mana kegiatan belajar mengajar dilaksanakan, tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pembelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.

Kepala sekolah adalah individu yang secara selektif diangkat untuk menduduki jabatan tertentu, dengan tugas dan tanggung jawab utama terfokus pada kelancaran implementasi pendidikan dan pengajaran di lingkungan sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah adalah seorang pendidik yang ditugaskan sebagai pemimpin di institusi pendidikan, di mana proses belajar mengajar dilaksanakan. Menurut Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan memberikan bimbingan dan pengaruh untuk menyatukan individu-individu demi kepentingan bersama, yang juga didefinisikan sebagai

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

pengaruh antar individu melalui proses komunikasi.¹⁰ Ralf M. Stogdill, seperti yang dikutip oleh Siswanto, menyatakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat diartikan seperti sistem pemandu serta pengaruh terhadap kegiatan yang dilakukan oleh anggota kelompok sesuai dengan tugas yang diberikan.¹¹

Dalam konteks unit pendidikan, kepala sekolah memiliki dua peran utama yang sangat penting untuk menjamin kelancaran proses pendidikan sesuai dengan ketentuan hukum. Pertama, sebagai pengelola pendidikan di seluruh lingkungan sekolah. Kedua, sebagai pemimpin resmi dalam hal pendidikan di lembaga tersebut.¹²

b. Strategi Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dengan mengoordinasikan dan memotivasi stafnya agar bergerak menuju pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹³ Kepala sekolah, sebagai manajer pendidikan, memiliki peran penting dalam mencapai mutu dan kualitas optimal di sekolah. Keberhasilan ini bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam merancang strategi yang sesuai dengan kondisi khusus sekolah yang dipimpinnya.

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

¹¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 153

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

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

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

Dalam pendidikan, strategi adalah perencanaan kegiatan dengan tujuan khusus dan melibatkan dua aspek yang perlu diperhatikan:

- a. Strategi adalah rencana tindakan yang melibatkan kegiatan, metode, dan pemanfaatan sumber daya. Proses pengembangan strategi mencakup tahap perencanaan sebelum mencapai tahap pelaksanaan dalam penyusunan rencana kerja.
- b. Strategi dirancang untuk mencapai tujuan khusus, sehingga setiap keputusan strategis diarahkan pada pencapaian tujuan tersebut. Dalam penyusunan strategi, semua langkah, pemanfaatan fasilitas, dan berbagai sumber belajar diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks penelitian ini, "strategi" mengacu pada berbagai cara, upaya, dan rencana yang akan dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Tanjung Putus.

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

c. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi kepala sekolah dalam institusi pendidikan terkait dekat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Castetter mengenali dua tipe strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia, sebagaimana diuraikan oleh E. Mulyasa dalam tulisannya, yaitu strategi umum dan strategi khusus.¹⁵

Menurut Castetter, dalam strategi umum, perkembangan tenaga kependidikan harus sesuai dengan rencana kebutuhan yang jelas. Di dalam ranah pendidikan, perlu terus-menerus memperkuat sikap dan kemampuan profesional, serta menjalin kerja sama yang berkelanjutan antara dunia pendidikan dan perusahaan.

Strategi khusus adalah strategi yang langsung terkait dengan pengembangan dan peningkatan manajemen tenaga kependidikan, termasuk keputusan-keputusan terkait kesejahteraan, pengembangan karier, pendidikan, rekrutmen, penempatan, dan pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas di sekolah.

Berdasarkan konsep di atas, maka strategikepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut :

1) Pembinaan Kinerja Guru

Menurut B. Suryo Subroto, pengembangan guru adalah suatu proses pengembangan profesi guru yang melibatkan keaktifan pribadi untuk

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

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga guru dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.¹⁶

Dalam bukunya "Pembinaan Guru di Indonesia," Ali Imron menjelaskan bahwa pembinaan guru adalah rangkaian bantuan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, dan pihak pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.¹⁷ Ali Imron mengklasifikasikan pembinaan guru dalam konteks pembelajaran menjadi tiga jenis. Pertama, pembinaan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan program pengajaran di kelas. Kedua, pembinaan yang fokus pada peningkatan kemampuan guru dalam mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Ketiga, pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan situasi belajar bagi peserta didik.¹⁸ Dalam aspek pembinaan kemampuan guru dalam menjaga program pengajaran di kelas, kepala sekolah perlu memiliki penguasaan dan pemahaman terhadap tahap-tahap serta proses pengajaran. Hal ini bertujuan untuk mendukung kepala sekolah dalam memberikan bimbingan kepada para guru.

Selanjutnya, pemimpin pendidikan juga perlu memiliki pemahaman terhadap aspek-aspek yang dapat memengaruhi pelajar, seperti motivasi, kematangan, rasa aman, dan faktor lainnya. Dengan pemahaman ini, kepala sekolah dapat dengan mudah memberikan bimbingan terkait

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

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

¹⁸ *Ibid* hal 13

evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi proses pembelajaran peserta didik di sekolah.

2) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Menurut Liang Gie, disiplin adalah keadaan tertib di mana anggota organisasi patuh dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan sukarela.¹⁹ Harapannya, penginternalan nilai disiplin tersebut dapat menjadi sebuah norma yang mendarah daging dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam konteks disiplin kerja bagi para guru.

Kepala sekolah diharapkan mampu memotivasi dan memimpin para tenaga kependidikan agar menjunjung tinggi nilai disiplin :

- a) Memfasilitasi pengajar dalam upaya meningkatkan kepribadian
- b) Mendukung guru meningkatkan standar kepribadiannya
- c) Menerapkan aturan sebagai instrumen.²⁰

Guru yang mendapatkan pembinaan yang efektif dari kepala sekolah akan menjadi seorang profesional di bidangnya. Disiplin kerja ditekankan sebagai landasan untuk mencapai tujuan pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan. Dengan tercapainya semua ini, kualitas pendidikan dapat segera meningkat berkat kinerja guru dan fondasi disiplin yang baik.

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

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

3) Supervisi atau Pengawasan Kinerja Guru

Supervisi kinerja guru adalah bimbingan profesional yang memberi kesempatan pada guru untuk berkembang dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran mereka.²¹

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah perlu melaksanakan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan serta memastikan agar kegiatan pendidikan tetap sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.²² Dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat menggunakan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, dan pembicaraan individual, dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip tertentu :

- a) Saling berkolaborasi
- b) Proses yang inklusif
- c) Berorientasi pada tenaga kependidikan
- d) Dilaksanakan sesuai dengan keperluan tenaga kependidikan
- e) Dukungan ahli.²³

Kepala sekolah perlu memperhatikan dengan cermat prinsip-prinsip di atas agar proses pengawasan dan pengendalian kinerja guru dapat berjalan dengan lancar. Hal ini bertujuan agar guru tidak merasa terbebani oleh pengawasan, melainkan merasa terbantu, diperhatikan, dan dihargai atas kontribusinya.

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

²² *Op.Cit*, E. Mulyasa, hal 111

²³ *Ibid* hal 113

4) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan positif dari dalam atau luar diri yang mendorong individu dalam menuju targetnya.²⁴ Motivasi berasal dari kata Motif, ada dua macam motif yaitu motif bawaan dari lahir dan motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan tertentu.²⁵

Setiap anggota tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang unik, baik dalam aspek fisik maupun psikis, seperti motivasi. Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja, diperlukan perhatian terhadap motivasi dan elemen-elemen lain yang berpengaruh terhadap kinerja mereka.²⁶

Dukungan motivasi dapat berupa penghargaan, bantuan beasiswa, dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat meningkatkan kinerjanya jika mendapatkan dorongan atau motivasi dari kepala sekolah, baik melalui bentuk materi, kata-kata, maupun cara lainnya.

5) Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan, sementara punishment adalah hukuman atau konsekuensi yang dihadapi seseorang akibat kelalaian. Keduanya merupakan metode untuk

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

²⁵ Nasution, Rahmat, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah, (Jambi:Ma'arif Press, 2012) hal 12

²⁶ *Ibid* hal 143

memotivasi individu melakukan tindakan positif dan meningkatkan prestasi..²⁷

Teori belajar behavioristik menekankan penggunaan reward dan punishment sebagai cara untuk memperkuat perilaku positif dan mengurangi perilaku negatif.²⁸

Memberikan penghargaan penting untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi aktivitas yang kurang bermanfaat di kalangan staf kependidikan. Penghargaan merangsang mereka untuk berpartisipasi dalam kerja positif dan produktif. Penting untuk memberikan penghargaan dengan cara yang tepat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negatif.

Kepala sekolah yang memahami kebutuhan guru akan memberikan penghargaan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan pangkat, insentif finansial, piagam, dan sebagainya, yang harus disesuaikan dengan tugas dan pencapaian guru.

Pasal 36 Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang menunjukkan prestasi, dedikasi luar biasa, atau memiliki tugas khusus berhak mendapatkan penghargaan.²⁹

²⁷ Purwanto, Johanes. *Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Reward dan Punsihment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang*. Jurnal Bidang Pendidikan Dasar 1.2, 2017

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

²⁹ *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Penghargaan, Pasal 36)

Sementara itu, *punishment* bertujuan menciptakan ketidaknyamanan pada individu agar mereka menghindari perilaku yang tidak baik. Oleh karena itu, hukuman seharusnya bersifat pedagogis, dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik menuju perilaku yang lebih positif.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Guru

Guru adalah individu yang menyampaikan pengetahuan kepada muridnya di dalam kelas, dan sekaligus memberikan bimbingan pengajaran yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Konsep ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Guru adalah seorang profesional dalam bidang pendidikan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tugas, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai tingkatan pendidikan, seperti pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”³⁰

Dari penjelasan di atas bisa penulis simpulkan bahwa guru adalah orang yang memberikan pendidikan dan pengajaran yang berisi ilmu pengetahuan kepada peserta didik yang nantinya akan digunakan untuk menunjang masa depan peserta didik itu sendiri.

b. Pengertian Kinerja Guru

Istilah "kinerja" memiliki berbagai definisi menurut para ahli. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai pencapaian,

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

prestasi, atau kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang.³¹ Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai prestasi atau hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.³²

Menurut Usman, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Kinerja yang efektif dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Prestasi dalam kinerja dapat diukur dengan kriteria dan alat ukur tertentu.³³

Dari sejumlah definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan, implementasi, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam konteks organisasi atau perusahaan. Pembahasan tentang kinerja erat hubungannya dengan apa yang dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya.

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

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

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

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

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam meningkatkan produktivitas sekolah tidak hanya berfokus pada hasil kerja yang maksimal, tetapi juga mengedepankan kualitas kerja. Produktivitas diukur berdasarkan prestasi, pelaksanaan, pencapaian, hasil, dan unjuk kerja.³⁴

Untuk mencapai keberhasilan sekolah atau efektivitas sekolah, evaluasi dan pengendalian kinerja guru harus dilakukan secara cermat. Proses ini dikenal sebagai penilaian kinerja, yang bertujuan memberikan umpan balik kepada guru untuk mendukung perkembangan mereka tanpa mengurangi kebebasan dan motivasi dalam menjalankan tugas dengan baik.³⁵

Prestasi seseorang, termasuk guru, dapat dinilai melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja adalah kemampuan guru dalam menguasai perencanaan program pembelajaran dan menerapkan hasil penelitian di kelas.
2. Kecepatan atau ketetapan kerja guru adalah kemampuan menyesuaikan materi ajar dengan karakter peserta didik dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
3. Inisiatif kerja adalah indikator guru dalam menggunakan model pembelajaran bervariasi dan bijaksana dalam mengelola inventaris sekolah.

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

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

4. Kemampuan kerja, sebagai indikator, mencakup kemampuan guru dalam memimpin suasana kelas yang kondusif, mengelola kegiatan belajar mengajar, dan menilai hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi, sebagai indikator, melibatkan interaksi guru dalam memberikan bimbingan belajar kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran, serta keterbukaan guru terhadap masukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³⁶

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Makmun dalam Usman, indikator kinerja seorang profesional dapat dilihat dari karakteristik berikut: (a) kemampuan melakukan pekerjaan secara rasional dengan visi dan misi yang jelas, (b) penguasaan pengetahuan, (c) penguasaan keterampilan, (d) pemahaman persyaratan ambang, (e) memiliki motivasi dan aspirasi yang unggul dalam menjalankan tugas, dan (f) memiliki kewenangan atau otoritas.³⁷

Berdasarkan Peraturan Menteri Aparat Negara No. 16 Tahun 2009, dapat disarikan bahwa terdapat empat indikator penilaian kinerja guru:

- 1) Menguasai bahan ajar
- 2) Kemampuan perencanaan pembelajaran
- 3) Keterampilan melaksanakan proses pembelajaran
- 4) Keahlian melaksanakan evaluasi atau penilaian.³⁸

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

³⁷ Op.Cit, Mukhtar, (2015) : 93917

³⁸ *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*

Indikator penilaian kinerja guru di atas bisa dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Guru perlu memiliki penguasaan pengetahuan yang baik untuk efektif dalam menyampaikan materi.
- 2) Kemampuan guru dinilai dari perencanaan program pembelajaran yang disusun.
- 3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran sangat berperan penting dalam proses belajar siswa.
- 4) Kemampuan seorang guru dalam memberikan penilaian kepada siswa sebagai hasil dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.³⁹

B. Peningkatan Kinerja Guru

1. Elemen-elemen yang dapat memengaruhi kinerja guru

Dalam teori hierarki kebutuhan oleh Maslow, dikemukakannya bahwa motivasi dan kinerja individu dipengaruhi oleh lima kategori kebutuhan, yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis.⁴⁰ Kebutuhan ini merupakan tingkatan paling dasar dan memerlukan pemenuhan yang mendesak, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara. Pemenuhan kebutuhan ini juga dapat berdampak pada kinerja guru. Apabila guru sudah merasa aman terhadap kebutuhan pokok tersebut, mereka dapat fokus pada aspek lain yang lebih bermanfaat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

³⁹ Op.Cit, Mukhtar, (2015) : 93917

⁴⁰ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*,(Bandung : CV Pustaka Setia, 2009) Cet. I, hal.275

Kebutuhan rasa aman, yang merupakan tingkatan kedua dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, menciptakan dorongan individu untuk mencari ketentraman, kepastian, dan keteraturan dalam lingkungan sekitarnya, seperti pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan. Pengaruhnya pada kinerja guru signifikan, karena ketidakamanan terkait kebutuhan dasar seperti tempat tinggal dan perlindungan dapat mengganggu fokus dan profesionalisme guru. Sebaliknya, keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja dapat positif memengaruhi kinerja guru.

Kebutuhan akan kasih sayang mendorong seseorang untuk membentuk relasi emosional dengan sesama, termasuk dalam lingkungan keluarga atau masyarakat. Seorang guru memerlukan perhatian dan kasih sayang dari lingkungan kerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selanjutnya, kebutuhan akan rasa harga diri terbagi menjadi penghargaan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Guru yang merasa dihargai atas hasil kerjanya akan lebih nyaman dan termotivasi untuk mendidik siswanya dengan baik.

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi yang muncul setelah kebutuhan di bawahnya terpenuhi. Contohnya, seorang guru dapat merasa bangga jika ide, masukan, dan karyanya dihargai dan diterima oleh sekolah. Hal ini sejalan dengan pemusik yang menciptakan komposisi atau ilmuwan yang menemukan teori yang berguna⁴¹.

⁴¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. 9, 2007), h. 128-130

Kelima faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tersebut guna membantu guru mencapai produktivitas optimal dalam suasana kerja yang aman, nyaman, dan penuh semangat.

2. Permasalahan dalam Peningkatan Kinerja Guru

Kepala sekolah perlu siap menghadapi berbagai masalah yang mungkin muncul dalam meningkatkan kinerja guru, seperti yang dikategorikan oleh Piet A. Sahertian menjadi dua kelompok:

a. Tantangan-tantangan umum yang dihadapi dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik, melibatkan :

- 1) Memberikan dukungan kepada guru dalam menerjemahkan kurikulum pusat ke dalam bahasa pembelajaran.
- 2) Memberikan bantuan kepada guru dalam meningkatkan program pembelajaran.
- 3) Membantu dalam merancang program pembelajaran.
- 4) Membantu dalam menjalankan proses pembelajaran.
- 5) Membantu dalam mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.⁴²

b. Masalah-masalah khusus yang dihadapi guru, termasuk tetapi tidak terbatas pada:

⁴² Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), Cet. 1 hal. 130-131.

- 1) Memberikan dukungan kepada guru dalam mengatasi kesulitan ketika mengajar setiap mata pelajaran.
- 2) Memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan masalah-masalah pribadi.
- 3) Memberikan dukungan kepada guru dalam menangani tantangan khusus di berbagai tingkatan, mulai dari SD hingga SMU, merupakan tugas penting kepala sekolah. Permasalahan yang dihadapi guru tersebut adalah hal yang umum dalam dunia pendidikan, dan diharapkan kepala sekolah dapat memberikan arahan serta bimbingan kepada guru yang mengalami kendala dalam pengajaran dan pembelajaran.

C. Penelitian Relevan

1. Skripsi yang ditulis oleh Yuyun Yuningsih (MPI IAIN Curup) pada tahun 2019 dengan judul "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong" menyimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi pembinaan disiplin, pengawasan kinerja, dan pemberian motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong.⁴³
2. Skripsi yang ditulis oleh Diajeng Beratasena (MPI IAIN Curup) pada tahun 2018 dengan judul "Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten

⁴³ Yuningsih, Yuyun. *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 01 Rejang Lebong*. IAIN Curup, 2019

Rejang Lebong" menyimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan berbagai upaya, seperti pembinaan disiplin, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi, serta reward dan penilaian, untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.⁴⁴

3. Hasil penelitian yang terdokumentasi dalam artikel "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru" karya Muhammad Saleh dalam Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan pada tahun 2017, menyatakan bahwa keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen terletak pada kemampuannya dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, serta pendayagunaan seluruh sumber daya pendidikan secara optimal. Dalam konteks ini, keefektifan tersebut mengukur sejauh mana kepala sekolah menjalankan tugas pokoknya secara baik dan benar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁵
4. Hasil penelitian yang dicantumkan dalam artikel "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang" karya Azimatul Ulya dalam Jurnal IAIN Walisongo tahun 2010, mengidentifikasi empat strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) di sekolah. Strategi tersebut

⁴⁴ Beratasena, Diajeng. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabuapten Rejang Lebong*, IAIN Curup, 2018

⁴⁵ Sholeh, Muhammad, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, 2017

melibatkan a) peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan, b) pelatihan dalam pelaksanaan tugas, c) pelatihan Lesson Studi, dan d) perbaikan melalui kegiatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).⁴⁶

5. Berdasarkan penelitian yang tercantum dalam artikel "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan" karya M. Syaifi dalam Jurnal IAIN Palangkaraya tahun 2017, disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru mencakup peningkatan disiplin, pemberian motivasi, peran sebagai teladan bagi guru dan tenaga kependidikan, serta pelaksanaan supervisi.⁴⁷

⁴⁶ Ulya, *Azimatul Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang* Diss, IAIN Walisongo, 2010

⁴⁷M. Syaifi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diss IAIN Palangkaraya 2017

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kualitatif, sesuai dengan konsep Hadari Nawawi. Tujuan metode deskriptif adalah memberikan gambaran atau ilustrasi tentang keadaan objek penelitian pada saat ini, berdasarkan fakta-fakta yang dapat diamati atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.⁴⁸

Dalam penelitian ini, digunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya. Menurut Meolong, penelitian kualitatif dilakukan secara holistik dengan menggunakan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, serta memanfaatkan berbagai metode ilmiah dalam konteks khusus yang alamiah.

Peneliti memilih desain penelitian deskriptif kualitatif untuk memberikan deskripsi yang lebih spesifik, transparan, dan mendalam tentang keadaan di lapangan. Metode ini digunakan untuk memahami analisis terkait strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru di dalam pengajaran. Dengan pendekatan kualitatif, diharapkan dapat mengungkapkan gambaran yang lebih mendetail mengenai strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru di dalam kelas.

⁴⁸ Nawawi Hadari, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press,2005),hlm. 63.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDN Tanjung Putus, yang terletak di Desa Lubuk Rumbai Baru, Kecamatan Rupit, Musi Rawas Utara.

C. Subjek Penelitian

Menurut Moleong, subjek penelitian adalah individu yang berperan dalam memberikan informasi terkait dengan kondisi dan latar belakang dalam suatu penelitian.⁴⁹ Subjek penelitian juga dapat diartikan sebagai individu yang menjadi sumber informasi untuk memperoleh data yang akurat terkait dengan penelitian.

Subjek penelitian dalam konteks ini terdiri dari Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, dan Guru Wali Kelas yang dipilih sebagai sumber data relevan dan terkait dengan topik penelitian.

D. Sumber Data

Sumber data utama diperoleh melalui wawancara langsung dan observasi terhadap subjek penelitian. Data ini dicatat baik secara tertulis maupun melalui perekaman audio/video, serta dokumentasi dalam bentuk foto dan dokumen.

1. Data Primer

Data primer atau tangan pertama merujuk pada data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, diambil langsung dari sumber informasi, yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, dan Guru Wali Kelas.

⁴⁹ Moleong Lexy J. And P.R.R.B Edisi, *Metodedologi Penelitian*,(Bandung:Penerbit Remaja Rosdakarya,2004)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, seperti dokumentasi foto, dan laporan. Penggunaan data sekunder ini bertujuan untuk memperkuat kevalidan dan keabsahan data dan bukti yang telah diperoleh dalam penelitian. Jenis data sekunder yang digunakan mencakup dokumen, foto, rekaman, video, dan buku yang berisi informasi tentang strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru di dalam kelas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian memerlukan kecermatan dan ketelitian untuk memastikan keakuratan dan validitas data. Peneliti perlu memahami teknik dan prosedur yang digunakan dalam proses pengumpulan data.

Terdapat beberapa metode atau teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Sutrisno Hadi menyatakan bahwa observasi merupakan proses kompleks yang melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis, terutama pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru mengajar di dalam kelas.

Dalam observasi partisipan peneliti secara cermat mengamati strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru mengajar dalam kelas.

2. Wawancara

"Wawancara merupakan pertemuan dua individu yang bertujuan untuk pertukaran informasi atau ide melalui tanya jawab, dengan tujuan membangun makna terkait suatu topik tertentu." Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait objek penelitian. Informan yang diwawancarai meliputi Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, dan Guru Wali Kelas.

Dengan alasan informan tersebut lebih mengetahui strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru mengajar dalam kelas.

3. Dokumentasi

"Dokumen adalah rekaman peristiwa yang telah terjadi, dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari individu. Pemanfaatan studi dokumen menjadi pelengkap dalam penelitian kualitatif bersama dengan penggunaan metode observasi dan wawancara".⁵⁰

Dokumentasi digunakan sebagai alat untuk memverifikasi fakta-fakta dalam penelitian, melibatkan foto-foto sekolah, struktur organisasi, dan tulisan dokumenter terkait strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru di kelas.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah sistematis dalam merapikan catatan hasil observasi, wawancara, dan data lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk

⁵⁰ Ibid 240

meningkatkan pemahaman peneliti terhadap fenomena yang sedang diteliti. Hasil analisis data juga disajikan sebagai kontribusi pengetahuan bagi pihak lain.

Dalam penelitian ini, analisis data dimulai dengan menyelidiki semua data yang diperoleh dari observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumen. Proses analisis melibatkan tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Fokus analisis data terkait strategi kepala sekolah, struktur organisasi sekolah, dan kinerja guru dalam mengajar di kelas.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data melibatkan merangkum aspek-aspek esensial, fokus padahal-hal signifikan, dan mencari tema serta pola dalam data.⁵¹ Sugiyono menjelaskan bahwa mereduksi data melibatkan rangkuman, pemilihan hal-hal pokok, fokus pada yang penting, pencarian tema dan pola, serta penolakan elemen yang tidak relevan. Hasil reduksi data diharapkan memberikan gambaran yang lebih jelas, memudahkan pengumpulan data selanjutnya, dan mempermudah pencarian data jika dibutuhkan.

Peneliti melakukan reduksi data dengan merangkum informasi penting dari lapangan, menyeleksi data esensial, dan menghilangkan yang tidak relevan. Hal ini bertujuan agar data yang sudah direduksi memberikan gambaran yang informatif terkait penelitian.

⁵¹ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta. Februari 2022.),hlm 247

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam konteks penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, atau flowchart. Menurut Miles dan Huberman, penyajian data kualitatif sering dilakukan melalui teks naratif. Display data bertujuan untuk memudahkan pemahaman, perencanaan kerja berikutnya, dan memvisualisasikan data yang telah direduksi. Dalam kasus penelitian ini di SDN Tanjung Putus, penyajian data dilakukan dengan menguraikan data yang sudah diolah ke dalam teks singkat, menjelaskan kondisi di sekolah tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman, melibatkan pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam konteks penelitian kualitatif dapat mencakup penemuan baru yang sebelumnya tidak diketahui. Hasil analisis dapat berupa deskripsi atau gambaran yang lebih jelas mengenai suatu objek yang sebelumnya kurang dipahami, serta dapat mencakup hubungan kausal, interaktif, hipotesis, atau teori.

G. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, terdapat teknik pemeriksaan berdasarkan empat kriteria, yaitu derajat kepercayaan, keterahlian, kebergantungan, dan kepastian. Dalam penelitian ini, digunakan proses triangulasi untuk meningkatkan validitas data. Triangulasi melibatkan pemeriksaan data dari berbagai sumber, metode, cara, dan waktu. Dengan

menerapkan triangulasi, peneliti tidak hanya mengumpulkan data dari kelompok tertentu, tetapi juga dari pihak terkait. Secara sederhana, triangulasi adalah teknik untuk memverifikasi kebenaran data dengan membandingkannya dengan data dari sumber atau metode lain. Beberapa jenis triangulasi termasuk⁵²

1. Triangulasi Sumber

Penggunaan triangulasi sumber bertujuan untuk memvalidasi kepercayaan data yang diperoleh dengan memeriksa informasi dari berbagai sumber dan membandingkannya dengan pandangan informan selama penelitian dilakukan.

2. Triangulasi Teknik

Tujuan dari triangulasi teknik adalah untuk menguji kepercayaan data dengan cara memeriksa data dari sumber yang sama menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jika hasil data dari teknik pengujian tersebut berbeda, peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan informan untuk memastikan kebenaran data.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dapat memengaruhi tingkat kepercayaan data, sehingga penting untuk melakukan pengulangan dan menggunakan metode yang berbeda dalam proses pengumpulan data guna memastikan validitasnya.

⁵²Bambang Rustanto, *Penelitian Kualitatif Pekerja Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 67.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

Nama sekolah	: SD Negeri Tanjung Putus
NSS	:101110605022
Alamat	: Jln. Wisata danau raya Ds. Lubuk Rumbai Baru
Kacamatan	: Rupit
Kabupaten	: Musi Rawas Utara
Provinsi	: Sumatra Selatan
Kode pos	: 31654

2. Sejarah Singkat Berdirinya SDN Tanjung Putus

SD Negeri Tanjung Putus beralamatkan di Jalan Desa Lubuk Rumbai Baru. SDN Tanjung Putus, Desa Lubuk Rumbai Baru Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatra Selatan. SD Negeri Tanjung Putus didirikan pada tahun pelajaran 1978/1979 dengan nama SD Negeri Tanjung pada Tanggal 01 Juli 1978, waktu itu SD Negeri Tanjung di bawah pimpinan seorang Kepala Sekolah yaitu Sugimin sejak tahun 1979-2003.

SD Negeri Tanjung Putus mengalami 2 kali penggantian nomor klaktur sekolah, pada awal pendirian bernama SD Negeri Tanjung, pada tahun 2009 mengalami pergantian nama menjadi SD Negeri Tanjung Putus. Secara geografis SD Negeri Tanjung Putus berada:

Sebelah timur	: Rumah Penduduk
Sebelah utara	: Jalan Raya

Sebelah barat : Rumah Penduduk
 Sebelah selatan : Kebun Penduduk.⁵³

Tabel 4.1

Nama-Nama Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus

Sumber : Dokumen SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023.

NO	NAMA	TAHUN
1	Sugiman,S.Pd	1979 – 2003
2	Muklis, M.Pd	2003 – 2008
3	Rosida, S.Pd	2008 – 2014
4	Sulastri, M.TPd	2014 – 2018
5	Nasrun, S.Pd.MM	2018 – 2019
6	Rojiman, S.Pd	2019 – 2021
7	Haimullah, S.Pd. I	1 April 2021 – 2023

3. Visi dan Misi SDN Tanjung Putus

Adapun Visi dan Misi SDN Tanjung Putus:

Visi :

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

Misi :

- a. Menjalankan nilai-nilai agama dan berperilaku akhlakul karima dalam kehidupan sehari-hari.

⁵³ Data dari Staf TU SDN Tanjung put Putus tanggal 29 Juli 2023.

- b. Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan untuk mengembangkan potensi keilmuan peserta didik.
- c. Menumbuhkan semangat berprestasi kepada seluruh warga sekolah.
- d. Membimbing dan mengembangkan bakat dan minat peserta didik.
- e. Terlaksananya program ekstrakurikuler untuk menghasilkan siswa yang bertaqwa serta bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari.
- f. Mengembangkan hasil karya yang dimiliki peserta didik.
- g. Meningkatkan kesadaran untuk memelihara lingkungan.⁵⁴

4. Struktur Organisasi SDN Tanjung Putus

Struktur organisasi di SDN Tanjung Putus terdiri dari hierarki yang dipimpin oleh Kepala Sekolah, yang memiliki wewenang tertinggi. Kepala Sekolah memimpin secara langsung unit-unit yang terstruktur di bawahnya, dengan bantuan Wakil Kepala Sekolah dan guru kelas yang memiliki tanggung jawab dan tugas spesifik sesuai dengan bidang masing-masing.⁵⁵

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

⁵⁴ Data dari Staf TU SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023

⁵⁵ Data dari Staf TU SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023

5. Sarana dan Prasarana SDN Tanjung Putus

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SDN Tanjung Putus

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

Sumber : Dokumen SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023.

Keterangan :

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

Sarana dan prasarana berperan sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kelancaran proses belajar mengajar, sehingga tujuan

pembelajaran dapat tercapai. Dalam konteks penelitian ini, sarana dan prasarana merujuk pada berbagai perlengkapan yang dimiliki oleh sekolah.

6. Tenaga Pendidik dan Jumlah Siswa SDN Tanjung Putus

Tabel 4.3
Data Guru dan Karyawan SDN Tanjung Putus

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	JABATAN
1	Haimullah, S.Pd.I	P	Kepala Sekolah
2	Arwin Zulfatas, S. Pd	L	Wakil Kepala
5	Padli Resa Pahlepi, M.Pd.Gr	L	Bendahara
3	Rena Astiana, S. Pd	P	Guru
4	Lina Marlina, S. Pd	P	Guru
6	Rosmawati, S. Pg	P	Guru
7	Aan septiana, S. Pd	P	Guru
8	Anggi Sumarni, S. Pd	P	Guru
9	Husni Tamrin, S, Pd	L	Guru
10	Lina Marlina, S. Pd	L	TU/Operator
11	Ridwan	L	Penjaga Sekolah
12	Mirna	p	Kebersihan

Sumber : Dokumen SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023

Tabel 4.4
Keadaan siswa berdasarkan jenis kelamin

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	I	8	13	21
2	II	8	12	20
3	III	11	16	27
4	IV A	12	13	25
5	IV B	12	16	28
6	V	10	13	23
7	VI	9	12	21
Jumlah		58	95	153

Sumber : Dokumen SDN Tanjung Putus 29 Juli 2023.

Dalam lingkup pendidikan formal, siswa menjadi fokus utama pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan harus memiliki sistem yang menyatukan berbagai elemen, termasuk fasilitas dan keberadaan guru, serta melibatkan siswa sebagai bagian integral dalam proses pendidikan formal. Keadaan siswa di SD Negeri Tanjung Putus dapat dijelaskan sebagai berikut.

B. Temuan-temuan Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan mengungkapkan temuan dan analisis data yang telah diperoleh dari lapangan sesuai dengan variabel yang diteliti. Fokus analisis pada variabel mengenai "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus." Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan data yang disajikan dalam bentuk narasi dan diuraikan melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara yang dilakukan pada periode 21 Juli - 31 Agustus 2023.

Dalam rangka wawancara, peneliti menyampaikan pertanyaan kepada Kepala Sekolah dan Guru secara individual. Keseluruhan hasil wawancara, termasuk pertanyaan dan jawaban dari masing-masing responden, beserta analisisnya, akan dijelaskan dalam deskripsi berikut ini:

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus dan Implementasinya

Menurut Castetler, terdapat lima strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain: melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan atau supervisi

terhadap kinerja guru, memberikan pembinaan terkait disiplin tenaga kependidikan, memberikan motivasi, serta memberikan *reward* dan *punishment*.⁵⁶

Dalam bagian ini, penulis akan menyajikan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru terkait Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus, merujuk pada teori Castetler sebagaimana dijelaskan di atas:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk pembinaan kinerja guru kita akan ikut sertakan mereka (guru) untuk mengikuti seminar atau pelatihan di luar. tetapi untuk sekarang yang paling sering itu rapat atau pertemuan setiap akhir bulan untuk membahas kinerja mereka di dalam kelas seperti apa dan bagaimana perkembangannya”.⁵⁷

Berdasarkan wawancara di atas dengan kepala sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru telah diterapkan oleh kepala sekolah SDN Tanjung Putus terhadap guru, yaitu melalui kegiatan seminar atau pelatihan di luar sekolah. Selain itu juga dengan mengadakan rapat rutin bulanan untuk membahas kinerja guru di kelas.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Lina Marlina S.Pd** selaku guru dan staf TU sekolah SDN Tanjung Putus sebagai berikut:

⁵⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV, 2007), hal 128

⁵⁷ Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

“Iya kalau untuk pembinaan kinerja guru kita di sini mengikuti rapat setiap akhir bulan, ya itu untuk membahas kinerja kita baik di kelas maupun di luar kelas. Untuk seminar dan pelatihan tentang guru kita dari dahulu sering mengikuti pelatihan tersebut”.⁵⁸

Penyataan selanjutnya disampaikan **Aan Septiana, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut: “Pembinaan di sini cukup lumayan, kalau pelatihan itu ada ya kan ada KKG (Kuliah Kerja Guru) dan setiap bulan tu ada rapatnya tentang kinerja guru”.⁵⁹

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu **Rena Astiana, S.Pd** ketika di wawancarai sebagai berikut: “Ya yang sekarang terus berjalan sih rapat atau pertemuan akhir bulan, itu merupakan rapat rutin membahas bagaimana kinerja guru di kelas”.⁶⁰

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN Tanjung Putus yaitu **Lina Marlina, S. Pd** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Pembinaan kinerja sudah bagus. Kalau untuk seminar atau pelatihan itu sudah ada, biasanya dari program pemerintah, biasanya berdasarkan surat edaran Diknas kemudian kepala sekolah mengutus beberapa Guru untuk mewakili sekolah”.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk indikator strategi pertama yaitu pembinaan kinerja guru sudah diterapkan di SDN Tanjung Putus ini. Penerapan yang dilaksanakan meliputi rapat bulanan untuk membahas dan mengembangkan kinerja guru serta mengikut

⁵⁸ Aan Septiani, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 27 Juli 2023

⁵⁹Rena Astianai, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 29 Juli 2023

⁶⁰ Rosmawatii, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 24 Agustus 2023

⁶¹ Lina Marlina, TU/Operator Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

sertakan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang di laksanakan sebagai program dari pemerintah.

b. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd. I** selaku kepala sekolah SDN

Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk supervisi yang ibuk lakukan yaitu supervisi langsung kekelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung di kelas bagaimana. tetapi belum semua guru, karena kan banyak guru yang senior dan bisa dibilang cara mengajarnya sudah baik, yang sering itu guru-guru honorer atau guru baru itu yang ibuk masuki kelasnya, tetapi untuk jadwal supervisi nya sudah ada semua”.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi kinerja guru telah diterapkan kepala sekolah SDN Tanjung Putus. Supervisi yang dilakukan adalah supervisi atau pengawasan langsung kekelas untuk memantau dan mengawasi secara langsung bagaimana kinerja setiap guru di dalam kelas.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Rosmawati, S.Pg** selaku guru sekolah SDN Tanjung Putus sebagai berikut:

“Ya memang benar kepala sekolah sering berkunjung kekelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung kegiatan pembelajaran, tetapi tidak setiap guru, yang sering dimasuki itu ya kelas guru-guru honor”.⁶³

Penyataan selanjutnya disampaikan **Rena Astiana, S.Pd** selaku guru kelas ketika diwawancarai sebagai berikut: “Kalau pengawasan

⁶² Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

⁶³ Rosmawatii, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 24 Agustus

kekelas itu pasti ada lah, kan setiap guru itu pasti di awasi, ngelihat bagaimana guru nya ngajar di kelas”.⁶⁴

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu

Rosmawati, S.Pd ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Untuk supervisi ke kelas itu sudah dilakukan kepala sekolah, dan biasanya itu sudah terjadwal dan kepala sekolah mengikuti jadwal tersebut”.⁶⁵

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN Tanjung putus yaitu **Lina Marlina, S.Pd** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Supervisi kekelas itu biasanya 3 bulan sekali, itu untuk mengecek keadaan di dalam kelas, keadaan guru mengajar, itu mengawasi secara langsung”.⁶⁶

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

c. Pembinaan Disiplin Tenaga Pendidik

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

⁶⁴ Rena Astiana, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 29 Juli 2023

⁶⁵ Lina Marlina, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

⁶⁶ Lina Marlina TU/Operator Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

“Ya untuk kedisiplinan itu sangat penting bagi guru. Biasanya ibuk melihat dari daftar hadir guru dengan mengecek buku absensi harian. Selain itu juga bisa dilihat dari ketepatan waktu mereka saat jam masuk kelas, jam istirahat maupun jam pulang. Sudah tu lagi kedisiplinan berpakaian atau kerapian. Ya kalau ada guru yang datang terlambat ya itu akan mendapat teguran waktu rapat.”⁶⁷

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

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Rosmawati, S.Pg** selaku guru sekolah SDN Tanjung Putus sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan waktu biasanya kepala sekolah melihat dari absensi guru, karena kan dia yang tanda tangan absen otomatis dia memantau kedisiplinan melalui itu. Selain itu juga ya kalau ada guru yang telat maka akan di tegur kepala sekolah waktu rapat”.⁶⁸

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

“Untuk guru yang telat sih biasanya setiap rapat ada teguran dan imbauan dari kepala sekolah tentang itu, dan juga kepala sekolah selalu peduli tentang kedisiplinan itu”⁶⁹

⁶⁷ Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

⁶⁸ Lina Marlina, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

⁶⁹ Rena Astiana, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 29 Juli 2023

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu

Aan Septiana, S.Pd ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Ya kalau kedisiplinan itu ya menjadi keharusan, mulai dari absensi kita di cek, kemudian juga diawasi ketepatan kita saat mengisi jam di kelas, mulai dari jam masuk sampai jam keluar kelas itu harus sesuai dengan jadwal”.⁷⁰

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN Tanjung putus yaitu **Lina Marlina, S. Pd** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Karena absen kepala sekolah dan guru-guru itu dijadikan satu jadi setiap hari kepala sekolah ketika ingin tanda tangan absen langsung ngawas, langsung di cek kedisiplinan guru karena absennya satu”.⁷¹

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

⁷⁰ Aan Septiana, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 27 Juli 2023

⁷¹ Lina Marlina, TU/Operator Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

d. Pemberian Motivasi

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd. I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk pemberian motivasi biasanya saya mengingatkan tentang kedisiplinan kepada guru dan memberikan mereka pemahaman strategi mengajar, ya motivasi ini diberikan saat rapat atau saat ngobrol langsung secara individual kepada guru”.⁷²

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

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Rosmawati, S.Pg** selaku guru sekolah SDN Tanjung Putus sebagai berikut:

“Ya biasanya kepala sekolah memberikan motivasi itu pada saat rapat mengenai kedisiplinan dan lain sebagainya, atau juga biasanya secara tidak langsung saat ngobrol pada jam istirahat biasanya dia juga kadang-kadang mengajarkan cara mengajar yang baik itu bagaimana”.⁷³

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

“Kalau motivasi ya sebagai guru itu pasti diberikan motivasi oleh kepala sekolah tentang ngajar anak itu bagaimana. Itu biasanya

⁷² Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

⁷³ Rena Septiana, Guru/Wakil Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 29 Juli

waktu rapat sekalian kepala sekolah memberikan motivasi dan arahan”.⁷⁴

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu

Aan Septiana, S.Pd ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Kalau di berikan motivasi sih pernah, waktu itu ada ketika ngobrol tentang kegiatan belajar mengajar dengan kepala sekolah dia memberikan semangat untuk menghadapi siswa yang agak bandel selain itu juga dikasih tahu cara menghadapi siswa yang baik itu bagaimana”.⁷⁵

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN

Tanjung Putus yaitu **Lina Marlina, S. Pd** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Motivasi kepala sekolah bagus untuk memajukan sekolah dan untuk mendorong kinerja guru untuk yang lebih baik. Biasanya motivasi untuk kinerja diberikan waktu rapat berkala biasanya satu bulan sekali. Kalau untuk waktu ngobrol juga disisipi motivasi tentang pendidikan dan juga tentang kehidupan”.⁷⁶

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

⁷⁴ Aan Septiana, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 27 Juli 2023

⁷⁵ Rosmawati, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 24 Agustus 2023

⁷⁶ Lina Marlina, TU/Operator Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

e. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk *reward* biasanya diberikan pada setiap hari guru, nah ada *reward* untuk guru-guru, guru yang disiplin , guru favorit dan lain sebagainya itu ada. Kalau untuk *punishmen* yang dilakukan ya itu tadi, saat ada guru yang telat maka akan diberikan teguran dan imbauan”.⁷⁷

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

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di perkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh **Rena Astiana, S.Pd** selaku guru sekolah SDN Tanjung Putus sebagai berikut:

“Iya itu setiap memperingati hari guru pasti ada *reward* untuk guru-guru pilihan yaitu guru-guru yang terbaik dan untuk *punishment* ya dengan teguran atau imbauan yang diberikan kepala sekolah ”.⁷⁸

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

“Kalau *reward* yang berupa piagam penghargaan atau hadiah secara langsung sih belum ada dari kepala sekolah tetapi kalau untuk di hari guru ya sudah pernah di berikan *reward* berupa uang pembinaan sedangkan untuk *punishment* itu dengan teguran yang diberikan saat ada guru yang telat”.⁷⁹

⁷⁷ Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

⁷⁸ Rena Astiana, Guru Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 29 Juli 2023

⁷⁹ Rosmawati, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 24 Agustus 2023

Senada dengan pernyataan yang disampaikan guru lainnya yaitu

Aan Septiana, S.Pd ketika di wawancarai sebagai berikut:

“Kalau reward itu biasanya ada saat peringatan hari guru itu ada yang diberikan kepala sekolah untuk guru, itu dari Diknas biasanya yang memberikan dan untuk *punishment* biasanya berupa teguran saja”.⁸⁰

Selanjutnya pernyataan yang di sampaikan oleh TU/Operator SDN Tanjung Putus yaitu **Lina Marlina, S. Pd** ketika diwawancarai sebagai berikut:

“Kalau untuk *reward* itu jarang ya, paling itu makan bersama ketika mendapat *reward* dari Diknas, itu setiap memperingati hari guru biasanya dari Diknas, kalau dari sekolah sendiri itu belum ada. Nah kalau untuk teguran atau imbauan itu selalu dilakukan kepala sekolah itu untuk menyadarkan kami”.⁸¹

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

⁸⁰ Aan septiana, Guru Kelas SDN Tanjung Putus, Wawancara 27 Juli 2023

⁸¹ Lina Marlina, TU/Operator Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 31 Agustus 2023

2. Hambatan yang Ditemui Kepala Sekolah dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus dan Solusinya

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Untuk pembinaan kinerja guru ya hambatannya kita belum ada kegiatan seminar atau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah ini, selain itu juga kurangnya minat dari guru untuk buat acara seminar di sini”.⁸²

Dari hasil wawancara di atas kita ketahui bahwa yang menjadi program seminar atau pelatihan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, selain itu juga kurangnya minat guru untuk membuat kegiatan seminar ini menjadi penyebabnya. Hambatan kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru adalah belum terealisasinya

Selanjutnya **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus menyatakan:

“Ya untuk solusi selanjutnya sih harus memperbanyak mengikutsertakan guru untuk ikut pelatihan atau seminar di luar agar mereka semangat untuk meningkatkan kinerja mereka dan harus di adakan acara seminar atau pelatihan di sini khusus untuk membahas tentang kinerja guru, ya semoga dengan adanya pelatihan seperti itu diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan kinerja guru-guru kita di sini, ya mulai dari penguasaan penyusunan RPP Silabus, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasinya bisa lebih baik lagi nanti kedepannya”.⁸³

Dari pernyataan kepala sekolah di atas, solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memperbanyak seminar atau pelatihan dari luar

⁸² Haimullah, Kepala Sekolah SDN Tanjung Putus, Wawancara 21 Juli 2023

⁸³ *Ibid*, Wawancara 21 Juli 2023

yang harus diikuti guru, dengan demikian perlahan namun pasti akan menumbuhkan minat guru untuk mengikuti dan bahkan membuat kegiatan seminar sendiri di sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk supervisi kelas, ibuk lebih banyak masuk ke kelas guru honorer karena bagaimanapun mereka minim pengalaman sedangkan guru senior sudah banyak pengalamannya bahkan ada yang melebihi ibuk.”⁸⁴

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

Selanjutnya **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus menyatakan:

“Tetapi ya itu karena ibuk juga masih baru jadi belum semua kelas bisa ibuk masuki, tetapi nanti pasti ibuk supervisi kelas untuk setiap guru, tunggu waktu nya saja karena jadwal untuk supervisi kan sudah ada tinggal mengikuti itu saja agar semua guru bisa disupervisi”.⁸⁵

Dari pernyataan di atas bisa kita ketahui bahwa solusi yang akan dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan , dengan

⁸⁴ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

⁸⁵ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

demikian tidak ada lagi kesenjangan dan semua guru bisa meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi semuanya.

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk masalah guru yang datang terlambat tetap ada satu dua, meskipun sudah diberi imbauan ketika rapat dan sudah ada aturan mengenai itu”⁸⁶

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

Selanjutnya **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus menyatakan:

“Untuk kedepannya nanti jika masih ada guru yang telat maka akan di berikan teguran lebih keras lagi atau ada hukuman yang akan dilakukan, hal ini untuk membuat mereka jera dan bisa memperbaiki kedisiplinan mereka”.⁸⁷

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

⁸⁶ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

⁸⁷ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung

Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya hambatan nya ya kurang banyaknya motivasi yang di berikan mungkin, dan itupun tidak setiap rapat di berikan motivasi, hanya pada guru-guru tertentu yang di beri motivasi”⁸⁸

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

Selanjutnya **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung

Putus menyatakan:

“Ya mungkin harus di perbanyak lagi, terutama untuk guru-guru kita yang masih muda agar mereka memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka”.⁸⁹

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

Pernyataan Ibu **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung

Putus saat di wawancarai sebagai berikut:

“Ya untuk itu sih belum ada *reward* yang ibuk berikan kepada guru karena ibuk juga masih baru jadi belum ada piagam atau penghargaan lainnya yang ibuk berikan dan kalau *punishment* hambatannya ya

⁸⁸ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

⁸⁹ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

mungkin sama dengan kedisiplinan yaitu masih ada guru yang telat meskipun teguran telah diberikan”⁹⁰

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

Selanjutnya **Haimullah, S.Pd.I** selaku kepala sekolah SDN Tanjung Putus menyatakan:

“Mungkin kedepannya ibuk akan melakukan pemilihan guru favorit pilihan siswa, nanti siswa kita suruh untuk nulis satu nama pilihan mereka dan nama guru yang menang tersebut akan kita berikan *reward* sebagai apresiasi untuk dia atas kerja keras dan dedikasinya kepada sekolah dan untuk *punishment* solusinya ya harus lebih keras lagi dalam memberikan teguran, kalau biasanya teguran yang diberikan berupa imbauan maka untuk kedepannya harus lebih tegas lagi seperti teguran individu atau dibuatkan surat peringatan adar menjadi efek jera bagi guru”⁹¹

Dari pernyataan kepala sekolah di atas, solusi yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah dengan memilih guru favorit setiap tahunnya sebagai pilihan dari para murid, dengan demikian kepala sekolah bisa memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru yang terpilih tersebut sebagai guru terbaik pilihan murid. Hal ini bisa dilakukan setahun sekali atau setiap tahun ajaran baru dimulai. Solusi untuk *punishment* adalah dengan memberikan

⁹⁰ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

⁹¹ *Ibid*, Haimullah, Wawancara 21 Juli 2023

teguran yang lebih keras lagi seperti dibuatkan surat peringatan bagi guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidikan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Strategi yang Digunakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus dan Implementasinya

a. Pembinaan Kinerja Guru.

Pembinaan atau pengembangan guru merujuk pada rangkaian upaya bantuan kepada guru, khususnya pelayanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, dan pembinaan lainnya. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Dalam mendukung pembinaan kinerja guru, kepala sekolah SDN Tanjung Putus menggugah partisipasi guru dalam seminar atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Selain itu, kepala sekolah secara teratur memonitor kinerja guru melalui partisipasi dalam rapat bulanan sekolah untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran dan mengamati perkembangan kinerja masing-masing guru.

b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru

Pengawasan dan pengendalian bertujuan untuk mengontrol agar aktivitas pendidikan di sekolah tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengawasi dan mengendalikan kinerja guru, kepala sekolah dapat menggunakan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, atau pembicaraan individu.

Dalam pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, kepala sekolah SDN Tanjung Putus melakukan supervisi ke kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran, terutama untuk guru baru atau guru honorer. Dengan melakukan observasi ke kelas secara langsung maka kepala sekolah dapat mengawasi secara kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di dalam kelas. Selain itu pengawasan dilakukan pada kelengkapan administrasi setiap guru dalam melaksanakan pembelajaran.

c. Pembinaan Disiplin Tenaga Pendidik

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu membangun disiplin di antara staf kependidikan, khususnya melalui penerapan disiplin diri, sehingga tujuan pengajaran dan pembelajaran dapat tercapai dengan kualitas pendidikan yang unggul.

Untuk pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala sekolah SDN Tanjung Putus memantau atau mengecek daftar hadir guru dan pegawai setiap hari. Selain itu dengan melihat disiplin waktu guru saat jam masuk kelas, jam istirahat, maupun jam pulang serta kedisiplinan atau kerapian berpakaian guru.

d. Pemberian Motivasi

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

Dalam pemberian motivasi, kepala sekolah SDN Tanjung Putus selalu memberikan dorongan dan masukan kepada setiap guru baik mengenai kedisiplinan, strategi pembelajaran yang efektif dan lain sebagainya. Pemberian motivasi ini bisa di berikan guru saat rapat maupun langsung secara individual kepada guru yang bersangkutan.

e. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Reward, yang berarti ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan, dan *punishment*, yang merupakan hukuman atau konsekuensi atas kelalaian dalam melaksanakan kewajiban, dapat digunakan sebagai metode untuk memperkuat respons positif dan melemahkan respons negatif.

Dalam pemberian *reward* dan *punishment*, kepala sekolah SDN Tanjung Putus kepala sekolah memberikan penghargaan atau *reward* pada saat memperingati hari guru dan untuk *punishment* yang dilakukan adalah memberikan teguran dan imbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan atau melanggar aturan.

2. Hambatan yang Ditemui Kepala Sekolah dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus dan Solusinya.

- a. Belum adanya kegiatan seminar atau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah ini, selain itu juga kurangnya minat dari guru untuk buat acara seminar di sini. Hal ini diatasi dengan melakukan kegiatan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

- b. Masih adanya guru yang telat atau datang tidak tepat waktu. Meskipun saat rapat kepala sekolah telah memberikan teguran dan imbauan untuk datang tepat waktu serta sudah ada aturan mengenai kedisiplinan sekolah. Hal ini diatasi oleh kepala sekolah dengan memberikan teguran langsung terhadap guru yang bersangkutan.
- c. Masih kurang banyaknya motivasi yang di berikan kepada guru padahal banyak guru honor yang seharusnya mendapatkan dorongan atau motivasi lebih dari kepala sekolah agar mereka bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini diatasi dengan kepala sekolah memperbanyak pemberian motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honorer.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi Yang Digunakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Tanjung Putus Dan Implementasinya

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

atau *reward* pada setiap memperingati hari guru. Sedangkan untuk *punishment* yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan teguran dan imbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan.

2. Hambatan yang Ditemui Kepala Sekolah dalam Menerapkan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus

- a. Belum adanya kegiatan seminar atau pelatihan yang dilaksanakan di sekolah ini, selain itu juga kurangnya minat dari guru untuk buat acara seminar di sini. Hal ini diatasi dengan melakukan kegiatan supervisi kelas untuk setiap guru yang ada sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- b. Masih adanya guru yang telat atau datang tidak tepat waktu. Meskipun saat rapat kepala sekolah telah memberikan teguran dan imbauan untuk datang tepat waktu serta sudah ada aturan mengenai kedisiplinan sekolah. Hal ini diatasi oleh kepala sekolah dengan memberikan teguran langsung terhadap guru yang bersangkutan.
- c. Masih kurang banyaknya motivasi yang di berikan kepada guru padahal banyak guru honor yang seharusnya mendapatkan dorongan atau motivasi lebih dari kepala sekolah agar mereka bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini diatasi dengan kepala sekolah memperbanyak pemberian motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honorer.

B. Saran

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

Kepala sekolah seharusnya mendatangkan narasumber ke sekolah secara langsung untuk memberikan pelatihan dan seminar kepada guru tentang peningkatan kinerja guru, dengan mengikuti itu diharapkan mampu meningkatkan kinerja para guru di sekolah. Seharusnya kepala sekolah lebih sering lagi dalam memasuki atau mengunjungi kelas, tidak harus menunggu jadwal yang ada karena itu akan menjadi kejutan bagi guru dan akan terlihat bagaimana kinerja mereka secara langsung.

Dalam pembinaan disiplin tenaga kependidikan, seharusnya kepala sekolah lebih tegas lagi terhadap guru-guru yang masih sering terlambat. Kalau biasanya teguran yang diberikan hanya berupa imbauan saja, sekarang harusnya kepala sekolah bisa melakukan teguran yang lebih keras lagi, bisa dengan teguran secara personal dan bila perlu di berikan hukuman untuk guru tersebut.

Dalam pemberian motivasi, kepala sekolah seharusnya memperbanyak memberikan motivasi dan dorongan kepada guru terutama guru honor, dengan begitu diharapkan mampu merangsang mereka untuk lebih giat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Dalam pemberian penghargaan atau *reward*, kepala sekolah seharusnya memberikan penghargaan kepada guru atas dedikasi dan kinerja mereka, bisa dengan memilih guru favorit setiap tahunnya sebagai pilihan para murid. Untuk *punishment*, kepala sekolah harus lebih tegas dalam menerapkan aturan yang berlaku dan jika ada yang melanggar maka harus diberikan surat peringatan atau surat teguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2014, *Strategic Manajemen For Education Manajemen (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung, Alfabeta.
- Anwar, Moch. Idhochi.2003, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta.
- Azimatul, Ulya. 2010. *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatullah Semarang* Diss, IAIN Walisongo.
- Diajeng, Beratasena. 2018, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabuapten Rejang Lebong*, IAIN Curup.
- Fathurohman Pupuh. 2011, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama.
- Freed R, David. 2006, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah B, Uno.2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Imron, Ali. 1993, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Johanes Purwanto. 2017, *Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Reward dan Punsihment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang*. Jurnal Bidang Pendidikan Dasar .
- Lexy J. Moleong And P.R.R.B. 2004, Edisi, *Metodedologi Penelitian*,(Bandung:Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Sholeh. 2017, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan.
- Mukhtar. 2015, *Strategi Kepala ekolah dalam Meningkatkan Kinerj guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Unsyiah.
- Mulyadi dan Ramayulis. 2017, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Mulyasa, E. 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara

- Musfah, Jejen, 2018. *Manajemen Pendidikan, Aplikasi, Strategi dan Inovasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.*
- Prof. Dr. Sugiyono. 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, Nasution. 2012, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jambi:Ma'arif Press.
- Rasto, Koswara. 2016, *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Jurnal pendidikan manajemen perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rustanto, Bambang. 2015, *Penelitian Kualitatif Pekerja Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siswanto. 2008, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian P. 2004, *Manajemen Strategi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Subroto, B. Suryo. 1984, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Bina Aksara.
- Suhertian, Piet A. 2000, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarto dan Jajuk Herawati. 2002, *Manajemen*, Yogyakarta: Mahenoko Total Design.
- Syaiifi, M. 2017, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diss IAIN Palangkaraya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Penghargaan, Pasal 36.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta : Dewan Permusyawaratan Rakyat.

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

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

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

Zuhdiah. 2019, *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment.*

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

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

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 696 Tahun 2022

Tentang

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

- Menimbang**
- Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
 - Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II;
- Mengingat**
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558 B/H/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026;
 - Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 Oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup;
 - Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup;
- Memperhatikan**
- Surat Rekomendasi dari Ketua Prodi MPI Nomor : 11-4711.5/PP.00.9/11/2022
 - Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Jum'at, 17 Juni 2022

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan**
- Pertama**
- Dr. Abdul Sahib, S.Pd.L.M. Pd** NIP. 19720520 200312 1 001
 - Siswanto, M.Pd.I** NIDN. 160801012

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

N A M A : Eza Ayu Lastari
N I M : 19561013

JUDUL SKRIPSI : Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus

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

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal 29 November 2022

Dekan,



Hamengkubuwono

Lampiran

- Rektor
- Dekan IAIN Curup
- Kabag Akademik, Lurah/Deputi dan Ketua senas
- Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

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

06 Juli 2023

Nomor : 602 /In.34/FT/PP.00.9/06/2023
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan
Peayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Assalamualaikum Wr.Wb

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

Nama : Eza Ayu Lastari
Nim : 19561013
Fakultas/Prodi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kineja Guru di SDN
Tanjung Putus
Waktu Penelitian : 06 Juli - 06 Oktober 2023
Tempat Penelitian : SDN Tanjung Putus Kab. Musi Rawas Utara

Mohon kiranya Bapak berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih

A.n Dekan
Wakil dekan I



Tembusan disampaikan Kepada

1. Rektor
2. Wakil I
3. Ka. Biro ALIAK
4. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Alamat : Jalan Lintas Sumatera Km.76 Desa Lawang Agung Musi Rawas Utara 31654

SURAT KETERANGAN

Nomor : 073/030 /DPM-PTSP/MRU/VII/2023

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : M.Hamdan Mawardi,ST
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Berdasarkan Surat dari Institut Agama Islam Negeri Curup Fakultas Tarbiyah Nomor: 602/In.34/FT/PP.00.9/06/2023, tanggal 06 Juli 2023 tentang Izin Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyusunan Skripsi pada Institut Agama Islam Negeri Curup Fakultas Tarbiyah, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Eza Ayu Lastari
NIM : 19561013
Waktu Penelitian : 06 Juli 2023 s.d 06 Oktober 2023
Program Studi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tanjung Putus

Untuk Penelitian di SDN Tanjung Putus Kab. Musi Rawas Utara, serta wajib lapor kembali setelah selesai penelitian.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Muara Rupit
Pada tanggal 17 Juli 2023
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA



M. Hamdan Mawardi, ST
Pembina Tk. (IV.b)
NIP. 19780328 200604 1 010



IAIN CIRIBUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA

Eza Ayu Lasteri

NIM

19561013

FAKULTAS/ PRODI

Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Samud, S.Pd.I., M.Pd

PEMBIMBING II

Siswanto M. Pd. I

JUDUL SKRIPSI

Strategi Kepala Sekolah dalam upaya
Meingkatkan Kinerja guru di SDN
Tanjung Putus

* Kartu konsultasi ini harus dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang disediakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CIRIBUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA

Eza Ayu Lasteri

NIM

19561013

FAKULTAS/ PRODI

Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Samud, S.Pd.I., M.Pd

PEMBIMBING II

Siswanto M. Pd. I

JUDUL SKRIPSI

Strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan
Kinerja guru di SDN Tanjung Putus

Kartu berpengantarannya dibawa skripsi ini sudah dapat digunakan untuk ujian skripsi IAIN Cirebon.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdul Samud, S.Pd.I., M.Pd

Siswanto M. Pd. I

NIP. 1972051020051211001

NIP. 196811011972

DOKUMENTASI



Gambar 1



Gambar 2



Gambar 3