

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh :
KHALIS SETYA PUTRI
NPM : 1911030328



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 1445 H/2024 M**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

KHALIS SETYA PUTRI

NPM : 1911030328

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd

Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 1445 H/ 2024 M**

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah, sebagai pemimpin sekolah hendaknya harus mempunyai tanggung jawab dengan seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan disekolah tersebut. Selain itu kepala sekolah juga mengajak para guru dan staf disekolah tersebut untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang kompleks, tetapi upaya peningkatan kinerja guru harus tetap dilakukan. Kepala sekolah harus lebih memfokuskan perhatian dan melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah selain menjadi pemimpin pengajaran, kepala sekolah juga berperan sebagai model, pelatih, fasilitator dan pembimbing serta bukan sebagai wali atau pengatur pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, subjek penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dengan sumber penelitian meliputi Kepala Madrasah, Wakil Kepala Kurikulum dan Guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi metode. Dalam analisis data penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan pengambilan keputusan.

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung telah menjalankan salah satu tugasnya sebagai seorang pemimpin yaitu upaya dalam meningkatkan kinerja guru terbukti dengan hasil penelitian menghasilkan bahwa dari keempat indikator upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah terealisasi dengan baik. 1) Kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin kerja, Cara kepala sekolah memberikan pembinaan yaitu dengan cara memberikan peringatan terhadap para guru dan juga staf sekolah untuk senantiasa meningkatkan etos kerja dan disiplin guru, memberikan pengarahan

terhadap guru, memberikan bimbingan, dan membuat tupoksi setiap guru membuat tupoksi sebagai tanggung jawabnya; 2) pemberian motivasi, Motivasi yang diberikan dapat berupa materi dan nonmateri, Selain itu dengan diadakanya rapat bulanan dapat memberikan arahan dan motivasi terhadap guru, kemudian ada juga KKG (kelompok kerja guru) jadi setiap bulan itu ada pembinaan dalam bentuk motivasi terhadap guru agar kinerja guru dapat meningkat lebih baik lagi; 3) pemberian penghargaan (reward), kepala sekolah telah rutin memberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan bisa berupa materi dan juga nonmateri, penghargaan ini diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja guru, dan bisa menjadi motivasi bagi guru yang kurang baik dalam meningkatkan kinerjanya; 4) Pemberian persepsi (tanggapan), kepala sekolah sudah meberikan tanggapan terhadap kinerja guru, tanggapan-tanggapan tersebut dilakukan guna bentuk apresiasi juga atas kinerja yang dilakukan, baik itu kinerja yang sudah bagus maupun kinerja yang belum bagus karena tanggapan itulah yang nantinya akan menadi motivasi juga bagi para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Kata Kunci : Upaya, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

The principal as the highest leader is very influential and determines the progress of the school. As a school leader, he must have responsibility with all parties involved in educational activities at the school. Apart from that, the principal also invites teachers and staff at the school to help achieve the desired goals. Even though school principals have complex responsibilities, efforts to improve teacher performance must still be made. School principals must focus more attention and make various efforts to improve teacher performance. This is because the principal, apart from being a teaching leader, also plays a role as a model, trainer, facilitator and guide and not as a guardian or administrator of teaching. This research aims to describe the school principal's efforts to improve teacher performance at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

This research is descriptive qualitative in nature, the subject of this research is the school principal's efforts to improve teacher performance at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung with research sources including the Madrasa Head, Deputy Head of Curriculum and Teachers. Data collection techniques in this research are interviews, observation and documentation. Testing the validity of the data in this study used the triangulation method. In data analysis the author uses data reduction, data presentation and decision making.

The results of this research found that the principal of SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung had carried out one of his duties as a leader, namely efforts to improve teacher performance as proven by the research results which showed that of the four indicators the principal's efforts to improve teacher performance had been realized well. 1) The school principal carries out work discipline development. The way the principal provides guidance is by giving warnings to teachers and school staff to always improve the work ethic and discipline of teachers, providing direction to teachers, providing guidance, and making the main tasks and duties of each teacher make the main tasks and duties. as his responsibility; 2) providing motivation, the motivation provided can be in the form of material and non-material. Apart from that, by holding monthly meetings you can

provide direction and motivation to teachers, then there is also a KKG (teacher working group) so every month there is coaching in the form of motivation for teachers so that their performance teachers can improve even better; 3) giving awards (rewards), the principal regularly gives awards. The awards given can be material or non-material, these awards are expected to improve teacher performance, and can be a motivation for teachers who are not good enough to improve their performance; 4) Providing perceptions (responses), the principal has provided responses to the teacher's performance, these responses are carried out as a form of appreciation for the performance, whether the performance is good or the performance is not good because that response will later become motivation also for teachers to continue to improve their performance in accordance with predetermined goals.

Keywords : Effort, Headmaster, Teacher Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Khalis Setya Putri
NPM : 1911030328
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian telah ditunjuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 Oktober 2023
Penulis,




Khalis Setya Putri
NPM. 1911030328



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG**
Nama : Khalis Setya Putri
NPM : 1911030328
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung


Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd
NIP. 196111091990031003


Dr. H. Erjati Abas, M.Ag
NIP. 195907241980031003

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 19651215199403 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG** Oleh: **Khalis Setya Putri, NPM: 1911030328**, Prodi: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal: **Kamis, 30 November 2023 pukul 14.30 – 16:00 WIB.**

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

(.....)

Sekretaris : **Ilhami, M. Pd**

(.....)

Penguji Utama : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. H. Erjati Abas, M.Ag** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NPM: 196408281983032002



MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan
(Q.S Al-Insyirah: 5)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat serta karunianya, dan shalawat beserta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan rasa syukur serta tulus ikhlas disertai perjuangan dan jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baknya. Dan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tuaku tercinta yang sangat luar biasa Bapak H. Kusworo dan Ibu Hj. Nurul Farida yang telah merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan perhatian, senantiasa membimbing dan mendo'akan, tabah dan sabar demi kesuksesan anaknya serta selalu memberikan dukungan terbaiknya baik itu berupa materi maupun nonmateri. Terimakasih atas segala perjuangan yang telah dilakukan untuk anak perempuanmu ini.
2. Kepada saudari kandungku mba dan adikku, Mercyanda Dwidaswara, S.E dan Najwa Aulia Farida serta kakak iparku Yusuf Herawan. Terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan baik secara materi maupun nonmateri, do'a dan kasih sayang sehingga penulisan skripsi ini selesai.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Khalis Setya Putri merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang lahir 22 tahun lalu, tepatnya pada tanggal 22 Oktober 2001 di Desa Lubuk Banjar, Kecamatan Lubuk Raja, Kabupaten Ogan Komering Ulu dari pasangan Bapak H. Kusworo dan Ibu Hj. Nurul Farida.

Penulis menginjak bangku sekolah pertama di TK Aisyiyah selama 1 tahun pada tahun 2006-2007. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MI Muhammadiyah Lubuk Banjar selama 6 tahun pada tahun 2007-2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah Lubuk Banjar selama 3 tahun pada tahun 2013-2016. Selanjutnya penulis kembali melanjutkan pendidikannya di SMA N 14 OKU selama 3 tahun pada tahun 2016-2019.

Pada tahun 2019 penulis diterima sebagai mahasiswa program Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Bandar Lampung melalui jalur UM-PTKIN. Selama menempuh jenjang pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, penulis telah memenuhi serangkaian kuliah dari semester 1-akhir.

Bandar Lampung, 18 Oktober 2023
Yang Membuat,

Khalis Setya Putri
NPM. 1911030328

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat, Taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang senantiasa menjalankan sunnahnya akhir zaman kelak.

Dalam kesempatan ini tidak berlebihan kiranya penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj.Nirva Diana, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj Yetri, M. Pd selaku ketua dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi.
3. Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. H. Erjati Abas, M.Ag selaku pembimbing II dalam penyusunan Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan keihklasannya dalam membimbing penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN raden Intan Lampung khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staf yang telah meminjamkan buku guna keperluan ujian.
6. Kepada kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, waka kurikulum SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, Guru serta staf TU SD muhammadiyah 1 Bandar

Lampung yang telah memberikan kesempatan dan bantuannya untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2019 terkhusus kepada rekan-rekan kelas MPI H 2019 yang sejak awal sampai akhir bersama penulis ditempa dibangku kuliah terimakasih.
8. Kepada sahabatku Adinda Dwi Safitri, Ayu Anggraini, dan Adzkie Salsabila terimakasih karena sudah bersedia kebersamaiku dari semester satu hingga sekarang, yang selalu ada saat suka maupun duka, semoga persahabatan kita awet hingga tua dan tali silaturahmi tetap terjaga.
9. Kepada temanku Adelia Syafa Salsabila terimakasih sudah menemaniku dan membantuku dari semester awal hingga akhir.
10. Kepada teman kontrakanku Nia, Balqis, Yeni, Ratna, Neriska, Rika, Mirda, Cindy dan ory terimakasih sudah menerimaku dalam lingkungan kalian, dan menjadi bagian perjuangan skripsi kalian.
11. Kepada teman SMA ku Mala, Nina dan Wahyu terimakasih karena sudah menjadi sahabat bahkan saudara sampai saat ini, terimakasih atas dukungan dan semangatnya.
12. Kepada keluarga besar Ibu dan Bapak yang senantiasa mendukung dan mendoakan terimakasih.
13. Kepada seluruh saudara, teman dan rekan yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.
14. Terakhir terimakasih kepada diriku sendiri karena sudah mampu bertahan sampai detik ini, sudah mampu bertahan hidup diperantauan dan berhasil menyelesaikan pendidikan S1 ini aku bangga pada diriku sendiri.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik.

Akhirnya teriring do'a semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, 18 Oktober 2023
Penulis,

Khalis Setya Putri
NPM. 1911030328



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
HALAMAN PERSETUJUAN	ix
HALAMAN PENGESAHAN	x
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Penelitian Yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian	13
I. Sistematik Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
A. Kepala Sekolah	23
B. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	32
C. Kinerja Guru	36
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	43
A. Gambaran Umum Objek	43
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	55
1. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan	55
2. Kepala sekolah memberikan motivasi	57

3. Kepala sekolah memberikan penghargaan (reward).....	59
4. Kepala sekolah memberikan persepsi (tanggapan).....	60

BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN 63

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	63
1. Kepala Sekolah Melaksanakan Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan	63
2. Kepala Sekolah Memberikan Motivasi.....	66
3. Kepala Sekolah Memberikan Penghargaan (Reward)	68
4. Kepala Sekolah Memberikan Persepsi (Tanggapan)	70
B. Temuan Penelitian	72
1. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan.....	73
2. Pemberian Motivasi.....	74
3. Pemberian Penghargaan (Reward)	75
4. Pemberian Persepsi (Tanggapan)	76

BAB V PENUTUP..... 77

A. Kesimpulan	77
B. Rekomendasi	79

DAFTAR RUJUKAN..... 81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama guru, pendidikan terakhir, perguruan tinggi dan bidang studi/ maple

Table 3.2 Tugas tambahan

Table 3.3 Data jumlah siswa antar tahun

Table 3.4 Data jumlah siswa sekarang

Tabel 3.5 Sarana dan Prasarana



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen wawancara

Lampiran 2 Hasil wawancara

Lampiran 3 RPP/ Modul

Lampiran 4 dokumentasi



DAFTAR GAMBAR

SOP Pelayanan Kesiswaan

Surat permohonan melaksanakan penelitian

Surat balasan penelitian

Raport guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Wawancara dengan kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Wawancara dengan guru kelas SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Wawancara dengan waka kurikulum SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Gedung SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Piala prestasi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul **“Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bnadar Lampung”**. Penulis perlu menjabarkan mengenai penjelasan istilah – istilah judul tersebut agar dapat memahami topik pembahasan dan tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam judul yang terkandung, maka penulis memberikan penjelasan Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Upaya

Upaya menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia yaitu usaha, akal, ikhtiar, daya dan upaya. Dalam hal ini upaya yang dimaksud adalah segala usaha yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kualitas mereka.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Menurut Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang mendapatkan pelajaran.¹ Menurut E. Mulyasa kepala sekolah adalah manager pendidik profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.²

¹ wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).h. 33

² H. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

3. Kinerja Guru

Kinerja memiliki arti : (1) suatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, (3) dan kemampuan kerja. Sedangkan dalam makna lain kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.³ Sedangkan guru adalah tenaga pengajar, pendidik, agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat.⁴

4. SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung merupakan suatu lembaga pendidikan yang berorientasi khas Islam yang beralamat di kompleks Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Lampung Jl. Hj. Zainal Abidin Pagaralam No. 14/58 Labuhan Ratu Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung. SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dirintis pertama kali oleh Majelis Perserikatan Muhammadiyah Cabang Kedaton pada tanggal 01 Januari 1970, yang bertujuan untuk mendidik anak-anak sekolah dasar agar mengenal pengetahuan ajaran Islam serta mengetahui segala aturan dan perintah yang dianjurkan oleh syariat Islam. SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung didirikan di atas lahan seluas 948 m² yang merupakan lahan dari hasil wakaf yang diberikan untuk mendirikan yayasan dengan dana bantuan dari masyarakat dan Majelis Perserikatan Muhammadiyah cabang Labuhan Ratu.

B. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah untuk meningkatkan kualitas hidup manusia

³ Sulistyorini, "Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan* 28, no. 1 (2001): 61.h. 94

⁴ Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011).h. 103

melalui pengembangan potensi yang dimiliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana melainkan sebuah kegiatan yang dinamis.⁵ Usaha-usaha yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma serta mewariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam kehidupan yang akan terjadi dalam suatu proses pendidikan. Karna pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan suatu kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang masa.

Sebagaimana yang telah dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional yaitu Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang pendidikan Nasional yang berisi :

“pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk atak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, cakap dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁶

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah yang baik harus bisa mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian dan kemampuan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah

⁵ Badrudin, *Manajemen Peserta Didik* (Jakarta: PT. Indeks, 2014).h. 21

⁶ Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan* (Bandung: PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015).h. 16

ditentukan dapat tercapai dengan sempurna secara efektif dan efisien.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya harus mempunyai tanggung jawab dengan seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan disekolah tersebut. Selain itu kepala sekolah juga mengajak para guru dan staf disekolah tersebut untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagaimana dijelaskna dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ

قَالُوْا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ

نُسَبِحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا

تَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ﴾

Artinya: ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁸

Meskipun kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang kompleks, tetapi upaya peningkatan kinerja guru harus tetap dilakukan. Kepala sekolah harus lebih memfokuskan perhatian dan melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan

⁷ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27, <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.

⁸ Qur'an Kemenag, "Al-Baqarah: 30".

kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah selain menjadi pemimpin pengajaran, kepala sekolah juga berperan sebagai model, pelatih, fasilitator dan pembimbing serta bukan sebagai wali atau pengatur pengajaran (Bedeson & Johansson, 2000).

Bredeson dan Johansson (2000) menyebutkan empat bidang penting yang akan berdampak pada pengajaran guru disekolah dan yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah yaitu :

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran
2. Kepala sekolah sebagai pencipta lingkungan pembelajaran
3. Kepala sekolah terlibat langsung dalam merencanakan, menyampaikan dan menentukan konten pengembangan profesionalitas guru
4. Kepala sekolah menilai hasil pengembangan profesionalitas guru

Keempat bidang tersebut dapat diterapkan oleh kepala sekolah dengan baik apabila kepala sekolah memahami dan melakukan peran serta tanggung jawabnya dengan sepenuh hati.⁹ Menurut E. Mulyasa terdapat upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain :

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan.
2. Pemberian motivasi.
3. Pemberian penghargaan (rewards).
4. Pemberian persepsi (tanggapan).¹⁰

Dalam pelaksanaan pendidikan dimadrasah/sekolah, seorang guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap kegiatan interaksi kegiatan belajar mengajar dalam kelas. Guru sebagai pendidik diharuskan untuk bisa mengelola

⁹ Nasin Tua Lumban Gaol & Paningkat Siburian, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2018): 69, <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.il.p66-73>.

¹⁰ H. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, ed. Mukhlis (Bandung: PT REMAJA ROSDA KARYA, 2007).h. 141.

kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan mengajar dalam kelas, lingkungan yang aman dan nyaman, serta memberikan rasa aman dan tenang sehingga peserta didik merasa betah belajar didalam kelas. Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk dapat selalu melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan disiplin yang tinggi. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Guru merupakan komponen terpenting untuk dapat terlaksananya proses pembelajaran secara baik, maka dari itu guru harus mempunyai kinerja yang baik. guru harus melakukan banyak hal agar pengajarannya berhasil, antara lain sebagai berikut :

1. Mempelajari siswa didalam kelas
2. Merencanakan bahan-bahan ajar yang akan diberikan (RPP)
3. Memilih dan menggunakan metode pengajar yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai
4. Menjaga hubungan pribadi dengan peserta didik secara baik
5. Membantu peserta didik dalam memecahkan masalah
6. Mengatur dan menilai kemajuan belajar peserta didik.¹¹

Kinerja guru atau prestasi guru merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan tas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan.¹²

¹¹ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).h. 96

¹² Sulistyorini, "Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru.", *Ilmu Pendidikan* 28, no 1 (2001): h. 61.

Guru berperan sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar disekolah.¹³ Berdasarkan teori Latham, dkk (dalam krismiyati, 2017) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui pengembangan kualitas guru. Tiga indikator tersebut yaitu : (1) motivasi, (2) kepribadian dan (3) ketrampilan setiap kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pasti memiliki berbagai cara, upaya dan strategi dalam meningkatkan mutu sekolahnya. Peningkatan mutu sekolah adalah faktor utama yang ditekankan dalam pembangunan pendidikan. Namun dari keseluruhan komponen pendidikan yang menjadi penentu capaian kualitas lulusan adalah guru. Oleh karena itu perlunya upaya dalam pengembangan kualitas guru melalui tiga indikator tersebut. *Pertama* meningkatkan motivasi guru sehingga guru terdorong untuk menggunakan potensinya semaksimal mungkin dalam kegiatan pembelajaran, salah satu caranya yaitu dengan pemberian penghargaan (reward) kepada guru berprestasi.

Kedua, memantapkan kepribadian guru sehingga tidak mudah marah, mampu mengendalikan kegiatan belajar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi peserta didik dan memiliki jiwa seorang guru. Salah satu caranya yaitu seorang kepala sekolah dapat mengaitkan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor dimana kepala sekolah mampu memecahkan masalah, membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kemampuan guru, kepala sekolah harus mampu berorientasi pada hubungan kemanusiaan yang harmonis (supervisi kolegial) sehingga guru dapat terbuka dan antusias dalam menungkan permasalahan pembelajaran.

Ketiga, meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar. Seorang guru dituntut terampil dalam mengajar karena motivasi tinggi dan kepribadian baik tidak cukup untuk

¹³ Nur Amaliyah Hanum, Achmad Supriyanto, and Agus Timan, "PENGEMBANGAN KUALITAS GURU: UPAYA KEPALA SEKOLAH," *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan* 29, no. 1 (2020): 38–50, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>.

menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kepala sekolah dalam hal ini membagi dalam dua kegiatan pengembangan dan pelatihan yaitu (1) kegiatan internal seperti sharing sesama guru atau guru dengan kepala sekolah dan (2) kegiatan eksternal seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) biasanya berbentuk workshop, seminar dengan berbagai macam tema dan mendatangkan narasumber ahli dari luar.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa guru yang ada di Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung pada saat pra penelitian menghasilkan bahwa guru tersebut sudah menerapkan kinerja guru berupa pengamatan terhadap peserta didik, pembuatan RPP, memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai, menjaga hubungan dengan peserta didik, membantu peserta didik memecahkan masalah, dan mengatur serta menilai kemajuan belajar peserta didik, hanya saja belum semua guru dapat melaksanakannya dengan baik. Oleh karena itu, permasalahan yang saat ini dihadapi adalah masih ada kesan bahwa pengadaan tenaga pendidik disekolah dengan kriteria profesi tertentu lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/ guru dari pada tenaga pengelola satuan pendidikan yang professional misalnya kepala sekolah. Padahal upaya yang dilakukan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala sekolah maka akan semakin meningkat pula kinerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas penulis membuat fokus penelitian ini pada “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”.

¹⁴ Hanum, Supriyanto, and Timan. “PENGEMBANGAN KUALITAS GURU : UPAYA KEPALA SEKOLAH” 29, no. 1 (2020):h. 30

2. Sub Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi sub fokus tentang bagaimana Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yaitu :

- a. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan.
- b. Kepala sekolah memberikan motivasi.
- c. Kepala sekolah memberikan penghargaan (reward).
- d. Kepala sekolah memberikan persepsi (tanggapan)

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan ?
2. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan motivasi ?
3. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan (reward) ?
4. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan persepsi (tanggapan) ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana Kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan.
2. Mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam memberikan motivasi.
3. Mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan (reward).
4. Mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam memberikan persepsi (tanggapan).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan, khususnya bagi kepala sekolah dalam menjalankan proses kepemimpinannya dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi kepala sekolah dan guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dan juga menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja.

G. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan pada telaah pustaka dan kajian penulis, maka ditemukan beberapa penelitian yang relevan yaitu :

1. Hasdiah pada penelitian yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Simpang Teritip” dengan hasil penelitian bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu : mengikutsertakan guru dalam diklat, menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran, menghimbau/mengingatkan guru untuk memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan, memberikan kebebasan kepada guru dalam penggunaan metode pembelajaran, menyediakan presensi dan mengecek secara berkala, melakukan pengaturan meja guru untuk mempermudah komunikasi, melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pembelajaran, memberikan motivasi, arahan dan contoh terhadap guru, memberikan teguran terhadap guru yang kurang disiplin, dan kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru. Upaya tersebut bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru sebab kinerja guru menjadi lebih baik dan tertib baik mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran hingga evaluasi/ penilaian pembelajaran.¹⁵

¹⁵ H Hasdiah, “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Simpang Teritip,” *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2019, h.105–12, <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/84%0Ahttp://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/download/84/81>.

2. Mohamad Muspawi, Bradley Setiyadi, Gunawan pada penelitian yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru” dengan hasil penelitian bahwa kepala sekolah telah melaksanakan serangkaian upaya untuk peningkatan kompetensi profesional guru dengan cara: melaksanakan proses pembinaan secara intens, mengikutsertakan guru dalam berbagai aktivitas pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun KKG. 2. Hambatan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru yaitu sulitnya mengakses informasi dikarenakan koneksi ataupun jaringan di SDN No.162/I Desa Bukti Sari Kecamatan Maro Sebo sangat lambat, masih terdapat beberapa guru yang belum memahami konsep-konsep relevansi antar mata pelajaran.¹⁶
3. Markis Uriatman pada penelitian yang berjudul ‘Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru’ dengan hasil penelitian bahwa: pertama, yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dibidang kedisiplinan kehadiran sudah cukup baik. Kedua, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dibidang perencanaan pembelajaran telah dilaksanakan dengan baik, kepala sekolah telah menerapkan aturan yang tegas yang mengharuskan semua guru membuat perencanaan pembelajaran sebelum mereka melaksanakan pembelajaran sehingga semua guru berupaya untuk membuat perencanaan pembelajaran, kepala sekolah juga telah berupaya memberikan pembinaan, memberikan teladan yang baik, dan juga selalu bertindak tegas untuk memfungsikan peraturan yang ada agar terciptanya kedisiplinan para guru yang

¹⁶ Mohamad Muspawi, Bradley Setiyadi, and Gunawan Gunawan, “Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 1 (2020), h. 95, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.864>.

baik pula. Ketiga, dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru dibidang pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah telah berupaya mengoptimalkan semua peraturan agar para guru mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik yaitu mengajar dan mentransferkan ilmunya dengan ikhlas, selain itu kepala sekolah juga selalu memberikan pembinaan dan motivasi kepada guru sehingga para guru mempunyai semangat yang tinggi didalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Keempat, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dibidang evaluasi pembelajaran. Kepala sekoalah memberikan pembinaan dan menegaskan aturan yang mengharuskan para guru melakukan evaluasi pembelajaran berdasarkan jadwal dan aturan yang telah dibuat sehingga kedisiplinan dalam evaluasi pembelajaran terlaksana dengan baik, semua guru terbukti melakukan evaluasi, guru melakukan penilaian ulangan harian, ulangan mid semester, serta ulangan semester.¹⁷

Dari penelitian terdahulu yang relevan terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian ini, persamaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian diatas yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan mengumpulkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi, pada penelitian diatas juga meneliti kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, kemudian pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis terdapat juga sebuah kesamaan yaitu bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki idnikator-indikator dalam menunjang sebuah keberhasilan suatu tujuan, memberikan sebuah motivasi dan penghargaan kepada guru serta memberikan dukungan sarana prasaran yang lengkap guna

¹⁷ Markis Uriatman, "Mapen: Jurnal Manajer Pendidikan," *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, vol 9, no 6 (2015), h.826–27, <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mapen.v9i6.1222>.

kenyamanan dan keberhasilan guru dalam memberikan pelajaran terhadap peserta didik. Yang membedakan dari penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu terdapat pada tempat dan waktu penelitian.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan ilmu teknologi.¹⁸

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah cara berfikir dan cara untuk mempersiapkan langkah-langkah dalam mendapatkan informasi yang relevan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu cara pengumpulan data yang menggunakan metode alamiah. Teknik yang biasa digunakan dalam metode kualitatif adalah teknik wawancara, teknik pengamatan, teknik pemanfaatan dokumen dan fenomena-fenomena yang terjadi.¹⁹ Metode Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah pada manusia. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dengan jenis penelitian deskriptif. Metode ini digunakan karena lebih mudah mengadakan penyesuaian dengan kenyataan dan agar

¹⁸ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013),h. 1.

¹⁹ Lexy J. Moleong, "Metodologi Penelitian Kualitatif," in *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h.20.

lebih mudah untuk menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dan subjek penelitian.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu peneliti mengambil di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Za. Pagar Alam No. 14/58, Labuhan Ratu, Kecamatan kedaton, Kota Bandar Lampung.

3. Sumber Data Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sedangkan sumber data dalam penelitian adalah berupa tulisan, lisan atau tindakan data tambahan berupa dokumen, gambar dan lain-lain.²¹

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi yang ada disekolah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Adapun dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber penelitian primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu data diperoleh dan

²⁰ S. Margono, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), h. 41.

²¹ Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013).h. 173

dikumpulkan oleh pihak lembaga pendidikan. Misalnya catatan atau dokumentasi sekolah.²²

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kedua sumber data diatas guna melengkapi informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yaitu suatu langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian lapangan atau observasi, yaitu segala sesuatu yang terdapat didalam penelitian tersebut harus dilakukan langsung dengan objek yang ada. Maka dari itu didalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu :

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara merupakan sebuah proses untuk memperoleh keterangan. Dengan tujuan penelitian menggunakan cara tanya jawab dengan kedua belah pihak bertatap muka antara penanya dan penjawab atau interview yaitu dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (pemandu wawancara).²³

Menurut Esterberg dalam bukunya Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang dengan tujuan untuk dapat bertukar informasi atau suatu ide melalui tanya jawab sehingga dapat menemukan suatu makna dalam suatu topik tertentu.²⁴ Menurut Supardi, wawancara merupakan suatu kegiatan tanya jawab dalam penelitian yang dilakukan langsung secara lisan yang dimana terdapat dua orang atau lebih yang sedang bertatap

²² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).h. 137

²³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014).h. 194

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013).h. 114

muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan yang ada.²⁵

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung guna mendapatkan sebuah informasi. Berikut ini terdapat beberapa macam teknik wawancara yaitu :

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur adalah teknik pengumpulan data yang apabila peneliti sudah mengetahui dengan pasti terkait informasi yang akan diperolehnya. Maka dari itu dalam melakukan wawancara terstruktur seorang pengumpul data harus menyiapkan instrumen penelitian yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang jawabanya pun telah disiapkan oleh peneliti tersebut. Didalam wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama setelah itu seorang pengumpul data mencatatnya.

2) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas. Yaitu dimana seorang peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah tersusun secara sistematis dan lengkap, dalam menggunakan metode wawancara tidak terstruktur ini hanyan menggunakan pedoman wawancara berupa garis besar pokok permasalahanya saja. Maka dari itu peneliti belummengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh sehingga peneliti akan lebih bayak mendengarkan tentang apa saja yang diceritakan oleh responden.²⁶

²⁵ Supardi, *Metode Penelitian* (Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006).h. 99

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013).h. 116

3) Wawancara Semistruktur

Wawancara semistruktur termasuk dalam kategori in dept interview , dimana dalam pelaksanaanya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka,dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.²⁷

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tekhnin wawancara terstruktur yang dimana peneliti menyiapkan instrumen atau pertanyaan-pertanyaan untuk kemudian digunakan saat wawancara dengan narasumber.

b. Teknik Observasi

Observasi merupakan proses pengambilan informasi melalui media pengamatan. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun langsung kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode observasi yaitu :

- 1) Observasi Partisipan, menurut prof. Parsudi Suparlan, observasi partisipan adalah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti melibatkan diri kedalam kehidupan dari masyarakat yang diteliti untuk dapat melihat dan memahami permasalahan yang ada. Kegiatan observasi partisipan bukan hanya mengamati permasalahan yang ada tetapi juga melakukan wawancara, mendengarkan, memahami dan dalam batas-batas tertentu mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat yang diteliti.

²⁷ Supardi, *Metode Penelitian* (Matara: Yayasan Cerdas Press, 2006).h. 100-102

2) Observasi NonPartisipan, menurut Prof Parsudi Supariah, dalam observasi non partisipan peneliti tidak boleh terlibat dalam hubungan emosi pelaku yang menjadi sasaran penelitian.²⁸

Peneliti menggunakan teknik observasi partisipan, dimana peneliti melakukan wawancara dan observasi secara langsung dengan narasumber.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dalam bentuk buku, dokumen, arsip dan gambar yang dapat digunakan untuk mendapatkan sebuah informasi. Dalam penelitian kualitatif kebanyakan memperoleh data dari sumber manusia (human resources) melalui observasi dan wawancara. Untuk mendapatkan sebuah informasi bisa melalui Sumber lain yang bukan dari manusia (non human resources) diantaranya yaitu dokumen, foto dan bahan statistik. Dokumen bisa terdiri dari buku harian, notula rapat, jadwal kegiatan, rapor siswa dan lain sebagainya.²⁹

5. Analisis Data

Noer Muhadjir (1998: 104) mengemukakan analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.³⁰

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan merujuk pada penyederhanaan data, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang ada dalam catatan-catatan tertulis dilapangan. Proses ini

²⁸ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).h. 35

²⁹ Mamik. *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015). h. 39.

³⁰ Ahmad Rijali, "ANALISIS DATA KUALITATIF," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): h. 81, <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.

berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung hingga seluruh data sudah terkumpul semua. Reduksi data meliputi 1) meringkas data, 2) mengkode, 3) menelusur tema, 4) membuat gugus-gugus.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan ketika kumpulan informasi disusun sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan atas data-data yang telah diperoleh. Bentuk penyajian data penelitian ini dapat berupa teks catatan lapangan, matriks, grafik, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah dimengerti. Sehingga memudahkan penulis untuk melihat keadaan yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau belum dan apakah sebaiknya melakukan analisis kembali.

c. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada dilapangan. Memahami secara teliti seluruh data yang telah didapat dan kemudian dijadikan kesimpulan yang lebih terperinci dari hasil data yang telah disimpulkan sebelumnya. Kesimpulan-kesimpulan tersebut juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan cara memikirkan kembali selama penulisan dan dilihat kembali catatan lapangan.

Setelah melakukan wawancara dan observasi, peneliti kemudian melakukan pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan yang lebih terperinci dari sebelumnya guna mengetahui apa perbedaan dan persamaan dari teori dengan keadaan yang ada dilapangan.

6. Uji Keabsahan Data

Pada uji keabsahan data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi itu sendiri

adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data itu. Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan tiga jenis triangulasi yaitu :

- a. Triangulasi Sumber data, yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain wawancara dan observasi, peneliti juga bisa menggunakan observasi partisipan dengan melibatkan dirinya secara langsung didalam lingkungan tersebut, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah dan gambar atau foto. Dari masing-masing cara tersebut akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang nantinya akan memberikan pandangan yang berbeda mengenai fenomena yang diteliti.
- b. Triangulasi metode, yaitu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan diragukan kebenarannya.³¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi metode, dimana penulis menggunakan jenis triangulasi metode ini apabila data yang didapat

³¹ Mamik, *Metodologi Kualitatif*.(Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).h. 43

dari narasumber kurang meyakinkan. Dengan begitu apabila data sudah jelas dan terasa sudah akurat maka triangulasi tidak harus dilaksanakan.

I. Sistematik Pembahasan

Sistematika pembahasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **BAB I:** Awal terbentuknya penelitian ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
2. **BAB II:** Landasan teori yaitu sebagai tinjauan deskripsi dan acuan penelitian ini.
3. **BAB III:** Deskripsi objek penelitian berisi tentang gambaran umum objek dan juga penyajian data serta fakta penelitian.
4. **BAB IV:** Hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
5. **BAB V:** Pada bab ini yang akan dibahas oleh peneliti adalah kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan dimana sekolah tersebut menjadi tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya suatu interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah akan dikatakan berhasil apabila dapat memahami keberadaan sekolahnya sebagai suatu organisasi yang kompleks serta mampu melaksanakan perannya sebagai seorang kepala sekolah yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah tersebut.³²

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan kesempatan untuk menjalankan tugas tambahan. Oleh karena itu pribadi kepala sekolah hampir sama dengan pribadi guru pada umumnya.³³ Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah dan kepala sekolah merupakan personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan dalam mengelola suatu sekolah, sedangkan guru berada diposisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar didalam kelas.³⁴

2. Kualifikasi Dan Kompetensi Kepala Sekolah

Standar kualifikasi kepala sekolah/madrasah telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

³² wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013). h. 33

³³ Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional: Panduan Menjadi OKKS* (Yogyakarta: Deepublish, 2015). h. 15.

³⁴ Iskandar, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.”, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no 1 (2013): h. 1018-1027

No. 13 Tahun 2007 bahwa ualifikasi kepala sekolah/madrasah terdiri atas kualifikasi umum dan kualifikasi khusus yaitu :

a. Kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah antara lain :

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang berakreditasi.
- 2) Pada waktu ddiangkat sebagai kepala sekolah berusia maksimal 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar minimal selama 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Alfhal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar minimal tiga tahun di TK/RA.
- 4) Memiliki pangkat paling minimal III/C bagai pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

b. Kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah, meliputi :

- 1) Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athaf (TK/RA) adalah sebagai berikut :
 - a) Berstatus sebagai guru TK/RA
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA
 - c) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah
- 2) Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SD/MI
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI

- c) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah
- 3) Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS) sebagai berikut :
 - a) Berstatus guru SMP/MTS
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTS
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTS yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah
- 4) Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) sebagai berikut :
 - a) Berstatus guru SMA/MA
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 5) Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) sebagai berikut :
 - a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 6) Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) sebagai berikut :
 - a) Berstatus sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB

- c) Memiliki sertifikat kepala SDLB/SMPLB/SMALB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 7) Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri sebagai berikut :
- a) Memiliki pengalaman minimal 3 tahun sebagai kepala sekolah
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan
 - c) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagaimana yang telah disebutkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu bahwa standar kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah paling tidak memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial. Secara rinci kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai berikut.

a. Kepribadian

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah

6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial

1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan

2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan

3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal

4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju pembelajaran yang lebih efektif

5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik

6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pendirian dukungan ide, sumber belajar dan pembinaan sekolah/madrasah

9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik

10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional

11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.

- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung tujuan sekolah/madrasah
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
- 4) Pantang menyerah dan selalu car solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
- 5) Memiliki nalusi kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik/.

d. Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

3. Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah

Tugas dan fungsi kepala sekolah tidaklah mudah, kepala sekolah harus menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan guna menunjang keberhasilan suatu sekolah yang dipegangnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang harus dipenuhi karena kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik guna tercapainya suatu pendidikan yang baik khususnya disekolah yang dipegang oleh kepala sekolah tersebut.

Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi yang harus di emban. Tugas dan fungsi kepala sekolah antara lain yaitu kepala sekolah sebagai educator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai innovator dan kepala sekolah sebagai motivator. Tugas dan fungsi kepala sekolah tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepala sekolah sebagai educator (Pendidik), kepala sekolah sebagai educator yang harus memiliki strategi dan tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Dalam membimbing guru, tenaga pendidik dan peserta didik mengikuti perkembangan iptek sesuai pada dengan kemajuan zaman, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta memberikan dorongan dan teladan yang baik kepada warga sekolah.
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki manajemen yang baik dalam proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta memberdayakan seluruh sumberdaya yang dimiliki warga sekolah untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalismenya serta memberikan dorongan kepada pendidik untuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai administrator sangat diperlukankarena memiliki hubungan yang erat dalam segala aktivitas pengelolaan administrasi sekolah yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum sekolah, peserta didik, personalia, sarana dan prasarana serta kearsipan dan keuangan. Kepala sekolah harus memiliki data-data yang lengkap mengenai peserta didik, personalia ataupun yang berhubungan dengan kurikulum sekolah seperti

silabus/RPP guru. Sehingga dengan ini kepala sekolah mengetahui dan dapat dijadikan sebagai pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang ada disekolah.

- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor, supervisi merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi hal-hal mana saja yang sudah dan belum benar serta hal-hal mana pula yang tidak benar dengan maksud supaya tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. Kegiatan pokok dalam melakukan supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah khususnya guru agar kualitas pembelajarannya dapat meningkat. Kegiatan utama dalam mewujudkan tujuan sekolah yaitu kegiatan pembelajaran sehingga segala aktivitas lembaga pendidikan bermuara pada suatu pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.
- 5) Kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.
- 6) Kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah sebagai innovator (pembaharu) harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitarnya. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai innovator harus mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah misalnya moving class atau mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap

menjadi kelas bidang studi sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.

- 7) Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikannya dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dikembangkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerjam disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).³⁵

B. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut (Callahan and Clark, 1988: 161) :

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Reisman dan Payne (1987: 239-241) mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut :

- a. *Self-concept* (konsep diri). Strategi ini menekankan bahwa konsep diri masing-masing dari individu merupakan factor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat dan terbuka sehingga para tenaga kependidikan dapat

³⁵ MOH. Nur Hidayatullah, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal Efektif Dan Efisien* (Malang: Literasi Nusantara, 2019).h. 66

mengeksplorasikan pikiran dan perasaanyadalam memecahkan masalahnya.

- b. *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Kepala sekolah harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam diri.
- c. *Natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut 'misbehavior'. Untuk itu disarankan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membanu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya dan memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d. *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaanya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk system nilainya sendiri.
- e. *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode referensif dan kekuasaan, misalnya hukumn dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
- f. *Reality therapy* (terapi realita). Kepala sekolah perlu bersikap positif dan tanggung jawab.

Untuk menerapkan berbagai strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami factor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kefektifan kerjanya. Callahan and clark (1988) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Apabila para tenaga

kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan atau tugas. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi).

Motivasi merupakan bagian penting dalam suatu kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Menurut Morgan motivasi sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Maslow (1970) mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

McClelland (1986) menyatakan bahwa motivasi adalah unsur tertentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai sempat dirasakan atau mendesak. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, antara lain :

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu memberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Memanfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.

- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaanya.
- g. Usaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Uraian diatas menunjukkan bahwa untuk mengetahui produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu diadakan pengkajian terhadap komponen-komponen inti yaitu disiplin kerja, intensitas kerja, inisiatif kerja, yang perlu ditunjang oleh suasana kerja yang kondusif yang kesemuanya itu akan menumbuhkan *ability* dan motivasi. Komponen-komponen tersebut sekaligus merupakan kriteria untuk mengukur produktivitas kerja tenaga kependidikan.

3. Penghargaan (rewards)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

4. Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindra (Badudu, 1990:675). Sedangkan Sarlito (1982:76) mengartikan persepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan,

membedakan, memutuskan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindra. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.³⁶

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005: 67). Hasibuan (2005: 94) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Wirawan (2009: 5) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai (2005: 14) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepaati bersama.³⁷

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi pencapaian kerja seseorang dalam

³⁶ H. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2007).h. 141-151.

³⁷ Andika Imam Kartomo, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 66, <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan atau kriteria tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah (*Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1*). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁸

Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru untuk menciptakan lulusan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada di setiap sekolah.

2. Kualifikasi Dan Kompetensi Guru

Untuk menjadi guru yang baik seseorang harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, membangun pendidikan tidak mungkin dapat dilakukan tanpa adanya kualifikasi dan kompetensi guru. Semakin baik kualifikasi dan kompetensi guru maka semakin berkualitas pendidikan yang akan dikembangkan.

1) Kualifikasi guru

Dalam UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tepatnya pada pasal 5 ayat 1 ditegaskan bahwa setiap warga mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu hanya terjadi apabila didukung oleh guru yang memiliki kapasitas dan profesional. Guru dapat dikatakan memiliki kapasitas apabila memiliki kualifikasi akademik minimum dan kompeten

³⁸ Andika Imam Kartomo. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 70, <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.

dibidangnya. Adapun guru profesional adalah guru yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh peraturan dan undang-undang.

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional. Seorang guru atau pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana S1 atau diploma (IV), menguasai kompetensi seperti pedagogik, profesional, sosial dan moral serta memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani.

Setidaknya ada dua kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru, yaitu kualifikasi pendidikan formal dan kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan. Kualifikasi pendidikan formal adalah kualifikasi keserjanaan yang ditempuh melalui jenjang pendidikan selama empat tahun. Selain itu, kualifikasi ini harus terarah dalam bidang pendidikan sehingga para guru yang mengajar adalah orang-orang yang piawai dalam bidang pendidikan. Sementara itu kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan adalah kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan dalam perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setidaknya untuk mejadi guru harus memiliki kapasitas dan profesional akademik yang memadai. Setidaknya ada dua kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru yaitu kualifikasi pendidikan formal dan kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan.

2) Kompetensi guru

Menurut kamus besar bahasa indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk

menentukan atau memutuskan suatu hal. Kompetensi juga bisa diartikan juga sebagai kemampuan, kecakapan atau keahlian. Dengan demikian kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari berbagai kemampuan yaitu dapat berupa seperangkat pengetahuan, perilaku yang dimiliki dan dikuasai dalam rangka menjalankan tugas keprofesionalanya. Sebagai suatu profesi, guru harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian (moral).

Pertama Kompetensi pedagogik, merupakan kompetensi utama yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Kompetensi pedagogik berkaitan erat dengan penguasaan terhadap proses pembelajaran, kemampuan menguasai bahan ajar dan kemampuan dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki kemampuan ini dapat selalu menyiapkan proses pembelajaran yang menarik sedangkan guru yang kurang menguasai kompetensi pedagogik hanya akan mengajarkan peserta didik pada bidang pengetahuan semata.

Kedua Kompetensi profesional, merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Beberapa kemampuan yang berkaitan dengan hal ini diantaranya adalah :

- a. Kemampuan menguasai landasan pendidikan
- b. Kemampuan dalam memahami psikologi pendidikan
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metode dan strategi pembelajaran
- e. Kemampuan dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media pembelajaran
- f. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran

g. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran

Ketiga, kompetensi sosial. Tanpa kompetensi para guru dapat kesulitan dalam melakukan hubungan sosial tidak hanya dengan sesama guru, tetapi juga terhadap anak didiknya. Kompetensi ini meliputi :

- a. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama guru
- b. Kemampuan bergaul dengan siswa
- c. Kemampuan menjalin kerjasama secara individual maupun secara kelompok
- d. Kemampuan menjalin komunikasi dengan orang tua peserta didik

Keempat, kompetensi kepribadian (moral). Kompetensi moral berkaitan erat dengan keteladanan guru. Selain dapat membimbing peserta didik memiliki moralitas luhur, guru yang memiliki keteladanan merupakan kunci dalam membangun pendidikan di tanah air agar menjadi lebih baik. kompetensi moral bukanlah kompetensi biasa, kompetensi ini adalah kemampuan yang menjadi identitas seorang guru. Kompetensi moral memiliki peran krusial dalam membangun generasi bangsa. Oleh karena itu akan menjadi sulit untuk membangun generasi tersebut jika para guru mengabaikan kemampuan moral. Moralitas adalah unsur utama dalam membangun bangsa kearah yang lebih baik.

Dari penjabaran diatas dapat kita simpulkan bahwa seorang guru harus menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian (moral).³⁹

3. Indikator Kinerja Guru

Supardi (2013) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem

³⁹ Ferdinal Lafendry et al., "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan," *TARBAWI: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2020): 1–16, <https://stai-binamadani.e-journal.id/Tarbawi/article/view/166>.

penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, hasil pekerjaan dan pengembangan. Mulyasa (2013) mengemukakan delapan keterampilan yang harus dikuasai oleh guru yaitu :

- 1) Keterampilan bertanya
- 2) Keterampilan memberi penguatan
- 3) Keterampilan mengadakan variasi
- 4) Keterampilan menjelaskan
- 5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
- 6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil
- 7) Keterampilan mengelola kelas
- 8) Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorang

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negeri Nomor 16 Tahun 2009 dapat disebutkan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangatlah bergantung pada penguasaan yang akan dikomunikasikannya tersebut
- 2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru
- 3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas
- 4) Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru dalam mengajar terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian serta evaluasi hasil pembelajaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Qur'an Kemenag. "Al-Qariah," n.d.
- . "An-Nahl," n.d.
- Andika Imam Kartomo. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.
- Badrudin. *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: PT. Indeks, 2014.
- "Dokumen SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung," n.d.
- H. E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Edited by Mukhlis. Bandung: PT REMAJA ROSDA KARYA, 2007.
- H. E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hanum, Nur Amaliyah, Achmad Supriyanto, and Agus Timan. "PENGEMBANGAN KUALITAS GURU: UPAYA KEPALA SEKOLAH." *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan* 29, no. 1 (2020): 38–50.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>.
- Hasdiah, H. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Simpang Teritip." *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2019, 105–12.
<http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/84%0Ahttp://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/download/84/81>.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- Kemenag, Qur'an. "Al-Baqarah," n.d.
- Ketut Jelantik. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional: Panduan Menjadi OKKS*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- "Kondisi Obyektif SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung," n.d.
- Lafendry, Ferdinal, Sekolah Tinggi, Agama Islam, Muzhoffar Akhwan, and Jurnal Pendidikan Islam. "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan." *TARBAWI: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2020): 1–16.
<https://stai-binamadani.e-journal.id/Tarbawi/article/view/166>.

- “Letak Geografis SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung,” n.d.
- Lexy J. Moleong. “Metodologi Penelitian Kualitatif.” In *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h.20. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- Marliana, S.Pd. “Guru Kelas 1 SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung,” n.d.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- MOH. Nur Hidayatullah. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal Efektif Dan Efisien*. Malang: Literasi Nusantara, 2019.
- Muspawi, Mohamad, Bradley Setiyadi, and Gunawan Gunawan. “Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 1 (2020): 95. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.864>.
- Nailati, S.Pd.I. “Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung,” n.d.
- Nasin Tua Lumban Gaol & Paningkat Siburian. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2018): 69. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.il.p66-73>.
- Oemar Hamalik. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- “Profil SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung,” n.d.
- Qur’an Kemenag. “As-Syura,” n.d.
- Quran Kemenag. “An-Nahl,” n.d.
- Rijali, Ahmad. “ANALISIS DATA KUALITATIF.” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (January 2, 2019): 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- S. Margono. “Metode Penelitian Pendidikan.” In *Metode Penelitian Pendidikan*, h.41. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- . “No Title.” In *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 41. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Saud. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Slamet Priadi, S.Pd.I. “Kepala Sekolah.” *SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung*, n.d.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.

- Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikuntoro. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Sulistyorini. “Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru.” *Ilmu Pendidikan* 28, no. 1 (2001): 61.
- Supardi. *Metode Penelitian*. Matara: Yayasan Cerdas Press, 2006.
- Sugiono. *Metode Penelitian*. Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006.
- Uriatman, Markis. “Mapen: Jurnal Manajer Pendidikan.” *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru* 9 (2015): 826–27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mapen.v9i6.1222>.
- “Visi Misi Dan Tujuan SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung,” wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zainal Aqib. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Bandung: PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015.





LAMPIRAN 1

INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Judul Penelitian	Indikator	Informasi	Teknik Pengumpulan Data
Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Guru	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi
	Pemberian Motivasi	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Guru	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi
	Pemberian Penghargaan (reward)	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Guru	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi
	Pemberian Persepsi (tanggapan)	Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Guru	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

NO	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara bapak melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan	

2.	Bagaimana cara bapak memberikan motivasi terhadap guru	
3.	Bagaimana cara bapak memberikan penghargaan (reward) terhadap guru	
4.	Bagaimana carabapak memberikan persepsi (tanggapan terhadap kinerja guru	

PEDOMAN WAWANCARA

Waka Kurikulum & Guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

NO	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan	
2.	Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru	
3.	Bagaimana kepala sekolah memberikan penghargaan (reward) terhadap guru	
4.	Bagaimana kepala sekolah memberikan persepsi (tanggapan terhadap kinerja guru	

LAMPIRAN 2


HASIL WAWANCARA

1. *Transkrip Hasil Wawancara Kepala Sekolah*

Nama	Slamet Priadi, S.Pd.I
Jenis kelamin	Laki-laki
Jabatan/pekerjaan	Kepala Sekolah
Instansi	SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
Alamat	komplek Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Lampung Jl. Hi. Zainal Abidin Pagaralam No. 14/58 Labuhan Ratu Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung
Hari/ tanggal	Senin/ 25 September 2023

NO	Butiran Pertanyaan	Responden
1.	Bagaimana cara bapak melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan	Saya selalu melakukan pembinaan disiplin, pembinaan tersebut dilakukan ketika ada kegiatan formal maupun non formal. Pembinaan yang diberikan yaitu sebuah peringatan terhadap para guru dan juga staf sekolah untuk senantiasa meningkatkan etos kerja dan disiplin guru, memberikan pengarahan terhadap guru serta

		memberikan bimbingan.
2.	Bagaimana cara bapak memberikan motivasi terhadap guru	<p>Motivasi yang diberikan dapat berupa materi dan nonmateri. Untuk meningkatkan kinerja guru kami juga ada raport guru. Jadi didalam raport tersebut ada beberapa point-point yang harus dilaksanakan oleh guru dan nantinya akan dinilai dan diserahkan terhadap guru-guru yang bersangkutan guna memotivasi guru agar kinerjanya terus meningkat. Selain itu dengan diadakanya pertemuan-pertemuan seperti rapat bulanan dan mingguan saya selalu memberikan motivasi terhadap guru agar dapat terus meningkatkan kinerja dengan baik.</p>
3.	Bagaimana cara bapak memberikan penghargaan (reward) terhadap guru	Dengan cara memberikan sertifikat bagi guru yang berdedikasi

		<p>yang akan diberikan setiap tahunnya, uang pembinaan dan juga hadiah lainnya, selain itu dengan cara memberikan selamat dan penghormatan atas etos kerja yang telah dilakukan juga merupakan bagian dari pemberian penghargaan. Untuk reward hal ini juga dijadikan sebagai motivasi bagi guru agar selalu bisa meningkatkan etos kerjanya.</p>
4.	<p>Bagaimana carab apak memberikan persepsi (tanggapan terhadap kinerja guru</p>	<p>Sudah saya berikan tanggapan dalam setiap kinerja guru yang dilakukan. Makanya ada yang namanya raport guru yang berisi tentang tugas pokok dan fungsi didalamnya untuk nantinya diberikan tanggapan dan dinilia kemudian diberikan reward bagi guru yang memiliki kinerja baik dan raport tersebut akan diberikan setiap</p>

		satu tahun sekali”
--	--	--------------------

2. *Transkrip Hasil Wawancara Waka Kurikulum*

Nama	Nailati, S.Pd.I
Jenis kelamin	Perempuan
Jabatan/pekerjaan	Waka Kurikulum
Instansi	SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
Alamat	komplek Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Lampung Jl. Hi. Zainal Abidin Pagaram No. 14/58 Labuhan Ratu Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung
Hari/ tanggal	Senin/ 25 September 2023

NO	Butiran Pertanyaan	Responden
1.	Bagaimana kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan	Kepala sekolah sudah menerapkan pembinaan disiplin terhadap guru dan para staf. Dengan cara datang tepat waktu, membuat tupoksi setiap guru membuat tupoksi sebagai tanggung jawabnya dan tanggung jawab itu sendiri ada pakta integritas yang harus dipenuhi oleh guru dan staf, peraturan itu nantinya akan tertuang didalam


		<p>raport guru dan raport guru itu akan diberikan setiap satu tahun sekali tau pada saat hari guru. Selain itu juga kepala sekolah selalu melakukan pembinaan terhadap para guru untuk selalu melaksanakan disiplin tenaga kependidikan</p>
2.	<p>Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru</p>	<p>kepala sekolah selalu memberikan motivasi terhadap guru dan staf sekolah, memberikan reward kepada guru dan memberikan arahan agar kinerjanya dapat terus meningkat</p>
3.	<p>Bagaimana kepala sekolah memberikan penghargaan (reward) terhadap guru</p>	<p>kepala sekolah memberikan reward (penghargaan) berupa materi maupun nonmateri. Kehadiran guru bisa juga diakumulasikan, jika guru hadir tepat waktu bahkan sebelum waktunya guru telah tiba maka nantinya akan</p>

		dihitung berapa nominalnya dan nantinya akan diberikan kepada guru tersebut, selain itu ada juga piagam penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik
4.	Bagaimana kepala sekolah memberikan persepsi (tanggapan terhadap kinerja guru	sudah ditanggapi semua kegiatan guru, akan dinilai dan dimasukkan kedalam raport guru, tanggapa tersebut bisa dilakukan juga secara langsung ketika sedang melakukan supervisi secara dadakan juga terkadang kepala sekolah langsung memberikan tanggapan, saat rapat juga kadang beliau memberikan tanggapan terhadap guru-guru yang beliau amati sebelumnya

3. *Transkrip Hasil Wawancara Guru*

Nama	Marliana, S.Pd.I
Jenis kelamin	Perempuan
Jabatan/pekerjaan	Guru
Instansi	SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Alamat	komplek Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Lampung Jl. Hi. Zainal Abidin Pagaralam No. 14/58 Labuhan Ratu Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung
Hari/ tanggal	Senin/ 25 September 2023

NO	Butiran Pertanyaan	Responden
1.	 <p>Bagaimana cara kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin tenaga kependidikan</p>	<p>Bapak kepala sekolah sudah melaksanakan pembinaan disiplin kerja. Cara yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan dibuatnya standar operasi dan peraturan sekolah. Ada beberapa point-point peraturan yang sudah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik contohnya seperti datang tepat waktu atau kehadiran, administrasi guru, dan juga administrasi pembelajaran. Bagi guru yang melanggar peraturan ada sanksi yang akan diberikan, sanksi tersebut bisa diberikan berupa surat peringatan (SP)</p>

		mulai dari SP 1, SP 2, SP 3 dan yang terakhir yaitu pembinaan secara ketat.
2.	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru	Bapak kepala sekolah sudah memberikan motivasi, motivasi yang diberikan dengan cara memberikan penghargaan. Selain itu dengan diadakanya rapat bulanan dapat memberikan arahan dan motivasi terhadap guru, kemudian ada juga KKG (kelompok kerja guru) jadi setiap bulan itu ada pembinaan dalam bentuk motivasi terhadap guru agar kinerja guru dapat meningkat lebih baik lagi
3.	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan penghargaan (reward) terhadap guru	kepala sekolah selalu memberikan reward terhadap guru-guru yang memiliki kinerja baik. Bagi guru yang selalu bisa

		<p>meningkatkan kinerjanya akan diberikan reward, reward tersebut dapat berupa piagam, voucher dan juga sejumlah uang.</p>
4.	<p>Bagaimana cara kepala sekolah memberikan persepsi (tanggapan terhadap kinerja guru</p>	<p>Kepala sekolah telah memberikan tanggapan terhadap kinerja setiap guru. Dengan cara melakukan monitoring atau supervisi untuk kegiatan yang dilakukan didalam kelas. Selain itu, guru juga memiliki raport yang akan diberikan setiap satu tahun sekali</p>

LAMPIRAN 3**RPP**

**MODUL AJAR KURIKULUM
PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK
ATAU KURIKULUM MERDEKA
SEKOLAH DASAR (SD/MI)**

Nama penyusun : Marliana, S.Pd
Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1
Bandar Lampung
Fase A, Kelas / Semester : I (Satu) / I (Ganjil)

MODUL AJAR PPKn SD

INFORMASI UMUM	
A. IDENTITAS MODUL	
1. Penyusun	: Marliana, S.Pd
Instansi	: SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
Tahun Penyusunan	: Tahun 2023
2. Jenjang Sekolah	: SD
3. Kelas	: 1 (Satu)
4. Alokasi Waktu	: 2 X 35 Menit (Pertemuan Ke-2)
B. KOMPETENSI AWAL	
1.	Peserta didik dapat mengenali simbol-simbol Pancasila dan Lambang Negara Pancasila
2.	Peserta didik dapat dapat menceritakan hubungan simbol-simbol Pancasila dengan sila-sila dalam Pancasila
3.	Peserta didik juga dapat mengidentifikasi tugas peran dirinya dalam kegiatan bersama sesuai nilai Pancasila
C. PROFIL PELAJAR PANCASILA	
❖	Beriman, Berkebinekaan Global, Gotong Royong, Mandiri, Bernalar, Kritis, Dan Kreatif.
D. SARANA DAN PRASARANA	
❖	Alat Pembelajaran : Komputer / laptop, jaringan internet, proyektor / Alat permainan tradisional / media gambar
❖	Sumber Belajar : (KEMENTERIAN GURUAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA, 2021 Buku Panduan Guru Guruan Pancasila dan Kewarganegaraan untuk SD Kelas I Penulis: Elisa Seftriyana & Ratna Sari Dewi dan Internet), Lembar kerja peserta didik
❖	Lampu ruang kelas yang memadai
❖	Ruang kelas yang cukup luas
E. TARGET PESERTA DIDIK	
❖	Peserta didik reguler/tipikal: umum, tidak ada kesulitan dalam

mencerna dan memahami materi ajar.

- ❖ Peserta didik dengan pencapaian tinggi: mencerna dan memahami dengan cepat, mampu mencapai keterampilan berfikir aras tinggi (HOTS), dan memiliki keterampilan memimpin

F. JUMLAH PESERTA DIDIK

- ❖ Minimum 15 Peserta didik, Maksimum 25 Peserta didik

G. MODEL PEMBELAJARAN

- ❖ Pembelajaran Tatap Muka, Pembelajaran Jarak Jauh Dalam Jaringan (PJJ Daring), Pembelajaran Jarak Jauh Luar Jaringan (PJJ Luring)

KOMPONEN INTI

A. TUJUAN KEGIATAN PEMBELAJARAN

- ❖ Fase A
- ❖ Elemen: Pancasila
- ❖ Tujuan umum yang diharapkan pada unit I “Aku Cinta Pancasila” mengenali simbol-simbol Pancasila dan menjelaskan makna masing-masing sila tersebut, serta hubungan antar sila. Tujuan khusus yang diharapkan pada unit I “Aku Cinta Pancasila” antara lain :

Pertemuan II

- Melalui bermain *games* Pancasila, peserta didik dapat mengabungkan kata menjadi kalimat sesuai sila Pancasila.
- Melalui bermain *games* Pancasila, peserta didik dapat mengungkapkan sila Pancasila secara runtut maupun secara acak.

B. PEMAHAMAN BERMAKNA

- a. Sila-sila Pancasila yang dijabarkan berdasarkan suku kata.
- b. Mengenalkan simbol setiap sila Pancasila.
- c. Butir Pancasila yang diilustrasikan dengan cerita bergambar.

C. PERTANYAAN PEMANTIK

- ❖ Apakah kalian pernah mendengar atau menyaksikan

pembacaan teks Pancasila?

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Kegiatan Pembelajaran II

Langkah-Langkah Kegiatan Pembelajaran

a. Persiapan Mengajar

Pada unit kegiatan pembelajaran II, beberapa hal yang harus dipersiapkan Guru antara

lain:

- 1) Jika sarana dan prasarana memadai, Guru menyiapkan video pembacaan sila Pancasila, atau Guru dapat menggantinya dengan rekaman suara dan juga menggunakan poster/*banner* berisi sila Pancasila dengan desain yang menarik.
- 2) Guru dapat menyiapkan kartu suku kata Pancasila yang dapat didesain sendiri oleh Guru dengan jumlah yang memadai agar dapat digunakan oleh peserta didik sebagai media mengenal dan menghafal sila Pancasila.
- 3) Guru dapat menyiapkan kegiatan menyusun kata melalui media kartu suku kata Pancasila (salah satu contoh termuat dalam LKPD).
- 4) Guru dapat menyiapkan gambar/poster Garuda Pancasila yang dapat ditempel di setiap sudut kelas dalam upaya melekatkan simbol Pancasila dalam ingatan peserta didik.
- 5) Guru dapat mendesain kegiatan inovasi, permainan, *board games*, atau media lain yang memotivasi belajar peserta didik (contoh inovasi termuat pada alternatif pembelajaran).

b. Kegiatan Pengajaran di Kelas

Pada unit kegiatan pembelajaran II, beberapa hal yang dilaksanakan oleh Guru antara

lain:

➤ Kegiatan Pembuka (5 Menit)

- 1) Jika pembelajaran ini dimulai dari jam pertama, maka dalam kegiatan pendahuluan ini diawali dengan mengucapkan salam dari Guru, membaca doa atau menyuruh seorang siswa untuk memimpin do'a sesuai agama dan kepercayaan masing-masing, mengecek kehadiran siswa (Penguatan elemen akhlaq beragama).

- 2) Guru memberikan pertanyaan pengetahuan peserta didik tentang Pembacaan Teks Pancasila. Guru dapat menampilkan video atau rekaman pembacaan teks Pancasila “Apakah kalian pernah mendengar atau menyaksikan pembacaan teks Pancasila?”.

➤ **Kegiatan Inti (60 Menit)**

1) Guru

memberikan tanggapan atas respon dari peserta didik pembacaan teks Pancasila tersebut. Guru dapat memberikan penjelasan tentang makna setiap sila dan kaitannya dalam kehidupan sehari-hari (penguatan elemen akhlak kemanusiaan dan elemen kepedulian).



Gambar 1.5 Membaca Teks Pancasila

- 2) Guru meminta peserta didik untuk bersama-sama membacakan teks Pancasila. Guru dapat memberikan penjelasan mengapa



Gambar 1.6 Kartu Pancasila

Pancasila harus dihapal, dipahami, dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) Guru mengajak peserta didik bermain kartu “Mencari Kata untuk Pancasila”. Kartu ini dapat didesain sendiri oleh Guru sesuai kreativitas Guru untuk mempermudah Guru mengenalkan kata pada setiap sila Pancasila (penguatan elemen berpikir kritis).
- 4) Guru membagi peserta didik menjadi beberapa kelompok dan menerapkan metode jigsaw, di mana setiap kelompok akan mencari kata

dan menyusun
setiap sila
Pancasila.
(Penguatan
elemen
kolaborasi)

- 5) Guru membagikan Lembar Kerja Peserta Didik sebagai panduan aktivitas pembelajaran menyusun kalimat sila Pancasila.
- 6) Guru memandu setiap kelompok yang sudah mampu menyusun untuk dapat bergabung membentuk sila yang utuh (penguatan elemen berbagi).
- 7) Guru meminta peserta didik untuk membacakan kalimat sila yang telah disusun dengan dipandu oleh Guru. Guru memfasilitasi dan memotivasi peserta didik untuk membaca dan menghafal sila Pancasila.

➤ **Kegiatan Penutup (5 Menit)**

- 1) Guru memberikan penguatan dengan pertanyaan “Bagaimana anak-anak, dapatkah anak-anak menghafal sila Pancasila?”. Guru meminta peserta didik untuk terus berlatih menyusun kalimat sila di rumah.
- 2) Guru meminta peserta didik untuk membawa LKPD ke rumah masing-masing, dan meminta peserta didik untuk berlatih membaca teks Pancasila di rumah bersama orang tua/keluarga.

c. Kegiatan Pembelajaran Alternatif

Pada kegiatan pembelajaran II, aktivitas pembelajaran menekankan pada kegiatan menjelaskan contoh perilaku yang sesuai setiap sila Pancasila melalui cerita bergambar. Peserta didik akan melaksanakan

aktivitas bermain sambil belajar, mengamati, mengeja/membaca, menemukan kata sila Pancasila yang akan mengembangkan kemampuan berpikir kritis. Aktivitas pembelajaran lain dapat dikembangkan oleh Guru melalui metode dan media inovasi lain yang bertujuan mencapai tujuan pembelajaran.

Alternatif-alternatif pembelajaran yang dapat dilakukan oleh Guru antara lain:

- 1) Alternatif Pembelajaran 1, Guru dapat memodifikasi kegiatan pembelajaran dengan mendesain wayang kata Pancasila untuk menggantikan aktivitas *games* kartu “Mencari Kata untuk Pancasila”. Peserta didik diminta memilih dan mengumpulkan wayang kata dan menyusunnya untuk membuat suatu kalimat sila Pancasila.



Gambar 1.7 Wayang Kata Pancasila

- 2) Alternatif Pembelajaran 2, Guru dapat mendesain media



Gambar 1.8 Menempel Kata Pancasila

papan kata sila Pancasila yang dapat ditempel di papan tulis untuk menggantikan aktivitas *games* kartu “Mencari Kata untuk Pancasila”. Peserta didik dapat maju satu persatu untuk menyusun kalimat sila tersebut.

E. REFLEKSI GURU

Berdasarkan kegiatan pembelajaran kedua, refleksi yang dapat dilakukan dengan melihat aktivitas pembelajaran, mulai dari perencanaan Guru, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Kegiatan refleksi kegiatan pembelajaran kedua, dapat dilakukan dengan panduan tabel berikut ini. Kegiatan refleksi pada pembelajaran kedua, dapat dilakukan dengan panduan tabel 1.7.

Tabel 1.7. Kegiatan Refleksi Pembelajaran II

No.	Aktivitas Pembelajaran	Indikator Refleksi
1.	Perencanaan	1. Ketepatan dalam mengembangkan sika berdasarkan capaian pembelajaran
		2. Keterampilan mendesain media (terbaca/menarik/efektif/efisien)
		3. Kesesuaian media yang direncanakan dengan capaian pembelajaran
2.	Pelaksanaan	4. Keterampilan menarik perhatian peserta didik menggunakan media
		5. Keterampilan membuat pertanyaan awa dalam membuka pembelajaran
		6. Keterampilan memanfaatkan media dan mengaitkan dengan capaian

		pembelajaran
		7. Keterampilan mentransfer materi dan nilai (menjelaskan/bercerita/ mendongeng/ bernyanyi dll)
		8. Keterampilan merespon, memberikan umpan balik, dan mengkonfirmasi nilai
3.	Penilaian	9. Ketepatan dalam menentukan instrumen penilaian
		10. Kesesuaian dalam menyusun indikator penilaian dengan capaian pembelajaran
		11. Kesesuaian indikator dan instrumen penilaian berdasarkan perkembangan kognitif, psikologis, dan nilai moral
Skor		
Jumlah Skor		
Ket = Skor 1 : Kurang , Skor 2 : Cukup, Skor 3 : Baik, Skor 4 : Sangat Baik		
<p>Skor : $\frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100$</p> <p>Catatan hasil analisis Guru dalam kegiatan refleksi akan menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran selanjutnya. Oleh sebab itu Guru harus mampu secara jujur mengungkapkan kendala-kendala apa saja yang dialami pada saat pembelajaran.</p>		
F. ASESMEN / PENILAIAN		
<p>Penilaian pembelajaran dilakukan secara terpadu, sistematis dan komprehensif yang meliputi aspek sikap spiritual, sikap sosial, pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kompetensi kewarganegaraan (<i>civic knowledge</i>, <i>civic dispositions</i>, dan <i>civic skills</i>) dan dikombinasi dengan indikator Profil Pelajar Pancasila. Pada kegiatan pembelajaran kedua ini, prosedur penilaian dilaksanakan selama proses pembelajaran dan akhir pembelajaran. Penilaian dilaksanakan melalui pengamatan menggunakan catatan sikap atau lembar observasi, tertulis dan lisan untuk pengetahuan, unjuk kerja</p>		

dan *performance* untuk keterampilan, serta proyek dan portofolio. Berikut lembar penilaian kegiatan pembelajaran II. Format tabel penilaian sikap spiritual dan sikap sosial mengacu pada kegiatan pembelajaran I.

**Tabel 1.8 Lembar Penilaian Pengetahuan Pembelajaran II
(Pada Kompetensi *Civic Knowledge* dan Dimensi Profil Bernalar Kritis)**

Nama :

Kelas :

Aktivitas Pembelajaran : Kegiatan berdiskusi dalam kelompok dalam mengumpulkan kata sila Pancasila dan menyusun kalimat sila Pancasila sesuai panduan LKPD.

No.	Indikator Penilaian	Kategori				Catatan Penger
		1	2	3	4	
1	Mengidentifikasi dan mengatur informasi dan gagasan sederhana (P/CK(C5)/EBK)					
2	Mengidentifikasi proses penalaran untuk menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan menyusun kalimat sila Pancasila (P/CK(C5)/EBK)					
3	Menggambarkan proses berpikir yang dilakukan pada saat mengumpulkan kata dan menyusun kalimat sila Pancasila (P/CK(C5)/EBK)					
Total Skor						

Ket = Skor 1 : Kurang , Skor 2 : Cukup, Skor 3 : Baik, Skor 4 : Sangat Baik

Skor : $\frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100$

Keterangan = P : Pengetahuan

CK : Civic Knowledge

EBK : Profil Elemen Berpikir Kritis

**Tabel 1.9 Lembar Penilaian Keterampilan Pembelajaran II
(Pada Kompetensi *Civic Skills* dan Dimensi Profil Bernalar
Kritis)**

Nama :

Kelas :

Aktivitas Pembelajaran : Kegiatan berdiskusi dalam kelompok dalam mengumpulkan kata sila Pancasila dan menyusun kalimat sila Pancasila sesuai panduan LKPD.

Kategori Penilaian	Keterampilan Memilih Kata dalam Bercerita				Keterampilan Menampilkan Diri di Depan Kelas				Ke Men Cerita	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Deskripsi										

Ket = Skor 1 : Kurang , Skor 2 : Cukup, Skor 3 : Baik, Skor 4 : Sangat Baik

Skor : $\frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100$

G. KEGIATAN PENGAYAAN DAN REMEDIAL

Kegiatan Pengayaan Pembelajaran II

Pada kegiatan pembelajaran II, aktivitas pembelajaran menekankan pada kegiatan menjelaskan contoh perilaku yang sesuai setiap sila Pancasila melalui cerita bergambar.

Peserta didik akan melaksanakan aktivitas bermain sambil belajar, mengamati, mengeja/membaca, menemukan kata sila Pancasila yang akan mengembangkan kemampuan berpikir kritis. Keseluruhan

aktivitas peserta didik diharapkan dapat mengembangkan sikap mandiri, bertanggung jawab, dan saling menolong. Adapun kegiatan pengayaan yang akan dilaksanakan pada unit ini ialah bertujuan untuk memberikan penguatan dalam memahami capaian pembelajaran. Berikut matriks aktivitas pengayaan pada unit kegiatan pembelajaran pertama.

Tabel 1.10. Matriks Pengayaan Kegiatan Pembelajaran II

Aktivitas pada Kegiatan Pembelajaran II	Aktivitas Pengayaan
Peserta didik melaksanakan aktivitas dalam menyusun kalimat sila dari kegiatan bermain kartu untuk Pancasila”.	Peserta didik dapat dibagi menjadi kelompok. Kemudian antara peserta didik berbagi cerita tentang perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila, seperti halnya pada cerita bergambar. Media untuk bercerita dapat dilihat pada pembelajaran 2 (media boneka tangan).
Penguatan Sikap, Pengetahuan, dan Keterampilan	Penguatan Sikap, Pengetahuan dan Keterampilan
Kegiatan pengayaan diharapkan dapat meningkatkan sikap peduli, kerjasama, menghormati sesama	Keterampilan berinteraksi, menjalin komunikasi, dan penguasaan konsep.

Kegiatan remedial :

Kepada peserta didik yang hasil belajarnya belum mencapai target Guru melakukan pengulangan materi dengan pendekatan individual dan memberikan tugas tambahan untuk memperbaiki hasil belajar peserta didik yang bersangkutan.

LAMPIRAN

A. LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK (LKPD)

Nama :

Kelas :

Petunjuk!

Temukan kata-kata di bawah ini, kemudian susun /tempellah kata-kata tersebut menjadi kalimat sila!

1. KETUHANAN - ESA - YANG - MAHA

.....
.....
.....
.....

2. ADIL - KEMANUSIAAN - YANG - BERADAB - DAN

.....
.....
.....
.....

3. INDONESIA - PERSATUAN

.....
.....
.....
.....

4. DIPIMPIN - OLEH- KERAKYATAN - YANG -
KEBIJAKSANAAN -PERMUSYAWARATAN/ -
PERWAKILAN - DALAM - HIKMAT

.....
.....
.....
.....

5. SOSIAL - BAGI - KEADILAN - INDONESIA - RAKYAT -
SELURUH

.....
.....
.....
.....

Nilai

Paraf Orang Tua

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887 ; email.humas@radenintan.ac.id
 Website: www.radenintan.ac.id

Nomor : B-11-457 Un.16/DT/PP.009.07/09/2023 Bandar Lampung, September 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memperhatikan Judul Skripsi dan Out Line yang sudah disetujui oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Khalis Setya Putri
 NPM : 1911030328
 Semester : IX (Sembilan)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Akan mengadakan penelitian, Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 25 September ampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.
 NIP. 19630828 198803 2 002

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Kajar/Kaprodi Jurusan Masing-masing
3. Kasubag Akademik;
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Surat permohonan penelitian di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH
SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG
TERAKREDITASI : A

NPSN : 10807341

NSS : 112187105001



Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 14 Labuhan Ratu Bandar Lampung Tlp. (0721) 789 335 Kode Pos 35142

Nomor : 058/IV.4/SD M.1/F/2023
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Di_

Bandar Lampung

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَارْحَمْنَا

Teriring salam serta do'a semoga kita semua berada dalam lindungan Allah SWT dalam melaksanakan aktifitas kita sehari-hari.

Menindak lanjuti Surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor : B-11.457/Un.16/PP.009.7/09/2023 perihal izin penelitian mahasiswa, bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan berharap program ini dapat terlaksana di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Mahasiswa yang akan mengadakan penelitian adalah :

Nama : KHALIS SETYA PUTRI
NPM : 1911030328
Semester / TA : IX / 2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Demikian Surat ini kami buat atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terimakasih.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Bandar Lampung 10 Oktober 2023

Kepala SD Muhammadiyah 1

Bandar Lampung



SLAMET PRIADI, S.Pd.I

NBM. 1040483

NO.	NAMA GURU	5 Hari kerja											Jumlah		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13
		Datang dan pulang tepat waktu													
		Menyambut kedatangan siswa dan orangtua siswa													
		Mempersiapkan sarana dan kelengkapan proses pembelajaran													
		Melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya													
		Memahami dan mengamalkan pedoman hidup warga Muhammadiyah sesuai AD/ART													
		Pemberitahuan/zin bila berhalangan hadir													
		Mengikuti kajian/persyukuran Muhammadiyah (PCM 80%, PDM 80%, PWM 50%)													
		Memakai seragam yang syar'i dengan atribut lengkap dengan jadwal													
		Menyapaikan/Menghormati upacara beridera setiap hari senin/hari besar nasional													
		Melaksanakan tugas menjadi pembina upacara sesuai dengan jadwal													
		Melaksanakan tugas sesuai Tindakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan/revisi dengan alasan syar'i													
		Afiliasi untuk kemalan pengkembangan min 2 siswa baru													
6															
9	SLAMET PRIADI, S.Pd.I	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	47
0	NAILATI, S.Pd.I	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	46
1	MARDIANA, S.Pd.I	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	48
2	ZULKIFLI, S.Pd	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	48
3															
7															189

Rapot guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung





*Wawancara dan foto bersama dengan Bapak Slamet Priadi, S.Pd.I,
selaku kepala sekolah
SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung*



*Wawancara dengan Ibu Marlina, S.Pd guru kelas SD Muhammadiyah
1 Bandar Lampung*



Wawancara dengan ibu Nailati S.Pd.I, Waka kurikulum SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung



Gedung SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung



Piala prestasi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-2531/Un.16 / P1 /KT/X/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD
 MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG**
 Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
KHALIS SETYA PUTRI	1911030328	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek tingkat kemiripan sebesar **19%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 25 Oktober 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository Perpustakaan.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
 NIP : 196608171995121002
 NIDN : 2017086602
 Pangkat Gol. : IV/b
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

“UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADYAH 1 BANDAR LAMPUNG” Oleh Khalis Setya Putri, NPM: 1911030328.

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 19% (sembilanbelas persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 25 Oktober 20223

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 196608171995121002

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

19%	26%	16%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
2	ejournal.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
3	hartatyfatshaf.blogspot.com Internet Source	1%
4	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
6	rischard.blogspot.com Internet Source	1%
7	muhlis.files.wordpress.com Internet Source	1%
8	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	1%

staitbiasjogja.ac.id