

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 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:

SITI KHUMAIROH

NPM :1411030199

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN LAMPUNG**

1439 H / 2018 M

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd.

Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

ABSTRAK

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

SITI KHUMAIROH

Kepada sekolah SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung telah berupaya meningkatkan kinerja guru dengan melakukan upaya yaitu menjalin kerja sama dengan guru. Akan tetapi masih belum berdampak baik terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung yang masih kurang baik terlihat dari hasil observasi, maka diperlukan upaya dari kepala sekolah yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung. Berdasarkan rumusan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana lokasi penelitian ini dilakukan dalam lokasi SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview, dan dokumentasi. Dalam analisis data digunakan model analisis kualitatif melalui tahapan mengorganisasikan data, mengelompokkan berdasarkan kategori, tema dan pola jawaban. Adapun dalam pengambilan kesimpulan yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Hasil dari penelitian ini kepala sekolah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung dengan cara menjalin hubungan kerjasama dengan guru seperti menganggap guru-guru sebagai mitra kerja, teman seperjuangan, memberi contoh teladan yang baik seperti tekun/rajin dalam bekerja. Hadir disekolah pagi, menghormati peraturan sekolah seperti mentaati 5 budaya kerja. Namun terdapat kekurangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu kurangnya kepala sekolah dalam mempertinggi ilmu pengetahuan guru, kurang adanya dalam pelatihan (workshop) dan kurangnya dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kepala SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung sudah berupaya dalam meningkatkan kinerja guru namun masih terdapat beberapa kekurangannya/ kelemahan.

Keyword : Kepala Sekolah, Peran, Kinerja Guru.



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 KOTA
BANDAR LAMPUNG**

Nama : SITI KHUMAIROH
NPM : 1411030199
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI :

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Pembimbing II

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260 KodePos 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 KOTA BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **SITI KHUMAIROH, NPM: 1411030199**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)** telah diajukan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan keguruan pada: hari Rabu, 06 Juni 2018, Pukul: 09.30-11.00 di Ruang Sidang Jurusan MPI.

TIM DEWAN PENGUJI MUNAQOSAH

Ketua : Drs. H. Abdul Hamid M.Ag (.....)

Sekretaris : Indarto, M.Sc (.....)

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Yetri, M.Pd. (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. H. Chairul Anwar, M.Pd

NP. 195608101987031001

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

39. Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, 40. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). 41. Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.

(Al-Qur'an Surat An-Najm Ayat 39-41)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta : Cahaya Qur'an, 2007), H. 527

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Uma Jariya Wati, Abah Mul yaroh yang sangat saya cintai, yang telah membesarkan saya dari kecil hingga saat ini, yang selalu berkorban apapun untuk anaknya yaitu saya, dengan sabar ikhlas dan selalu memberikan nasihat motivasi serta do'anya kepada saya dalam seghal apapun menggapai cita-cita.
2. Adik saya yang pertama Rahmat Hidayat yang sangat saya sayangi selalu memberikan saya motivasi semangat dan selalu mendukung saya disetiap perjalanan kuliah saya.
3. Adik yang kedua Abdul Muhyi dia juga yang selalu member semangat disetiap perjalanan saya.
4. Unggang Idris (Alm),Umeh Siti Zaudah (Alm),Umeh (Alm),Ugok Cik Din (Alm). Mereka adalah orang-orang yang sangat saya sayangi, terimakasih untuk mereka yang selalu mengawasi dan selalu mendoakan says dari sana.
5. Untuk saudara-saudara saya sepupu, dan keponak-keponakan saya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di kedaton Lampung Utara kecamatan abung tengah pada tanggal 01 mei 1997, anak pertama dari 3 bersaudara adik pertama Rahmat hidayat adik kedua Abdul muhyi.

Penulis mengawali pendidikan di SD N 1 Kedaton Lampung Utara kecamatan abung tengah, lulusan tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan di MTS Pondok Pesantren Daarul khair Kotabumi Lampung utara, penulis sudah mulai aktif dalam organisasi seperti ISDA, dan pramuka. Selanjutnya penulis tetap melanjutkan MA di Pondok Pesantren Daarul Khair Kotabumi lampung Utara. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Disamping penulis aktif didunia pendidikan penulis juga pernah aktif didunia keorganisasian baik intra maupun ekstra kampus, antara lain :

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan tahun 2014-2015
2. Unit Kegiatan Mahasiswa Himpunan Qori-Qoriah Mahasiswa (HIQMA)
3. Ekstra kampus mengikuti MAPABA PMII di pergerakan mahasiswa islam Indonesia Komisariat Tarbiyah (PMII) tahun 2014
4. Pengurus bagian bendahara di pergerakan mahasiswa islam Indonesia (PMII) 2016-2017

Mungkin kurang lebih itulah pengalaman penulis selama mengarungi dunia pendidikan di Kampus tercinta ini sering mengalami hambatan-hambatan namun penulis yakin dimana ada kemauan aka nada jalan dan seiap kesusahan pasti ada kelapangan dari Allah SWT. Amin



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga penulis menyelesaikan penelitian/ penulisan skripsi yang berjudul :

“Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung”. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan para pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi program stasa satu (S1) Fakultas tarbiyah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang pendidikan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis haturkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Adapun ucapan terimakasih itu penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Drs. H, Amirrudin, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen pendidikan Islam, terimakasih kepada bapak telah diberikan kesabaran dalam membina mahasiswa khususnya jurusan MPI.

3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd, dan Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan dan Ibu Sri yang selalu membimbing khususnya mahasiswa MPI.
5. Bapak ibu dosen Fakultas tarbiyah dan Keguruan Khususnya Dosen MPI yang telah membimbing dan mendidik serta mentransfer ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Drs. Iswani selaku kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung.
7. Bapak ibu dewan guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara dalam pembuatan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 kelas E, Khususnya (Emah, susan, nopi, halimah, sani, siti, erlyn, diah, husna) dan lain-lainnya
9. Sahabat-sahabatku Widia, Ana, Arin, Tete, Jamilah, Alpina, Momon.
10. Sahabat-sahabat PMII

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian/tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini, tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan

dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu, kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapa pun kecilnya karya tulis (peneliti) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mampu membaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Mei 2018



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHANP	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepala Sekolah.....	15
1. Pengertian Kepala Sekolah	15
2. Fungsi Kepala Sekolah.....	16
3. Syarat-syarat Minimal Seorang Kepala Sekolah.....	19
B. Kinerja Guru.....	21
1. Pengertian Kinerja Guru	21
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	24
3. Fungsi, Tugas, Dan Tanggung Jawab Guru	29
C. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
C. Sumber Data Peneliti.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis Data.....	46
F. Pengujian Keabsahan data.....	47

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	50
1. Profil SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.....	50
2. Visi, Misi dan Tujuan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.....	52
3. Keadaan Guru, Karyawan, Peserta didik.....	55
4. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	58
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	
1. Upaya Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	58
2. Keadaan Kinerja Guru.....	64
C. Analisis Data Penelitian.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran-saran.....	76
C. Penutup.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Bandar Lampung.....	12
Table 2. Keadaan guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung	55
Table 3. Keadaan murid 5 tahun terakhir SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung.....	56
Table 4. Data jumlah murid SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung	56
Table 5. Data keadaan sarana dan prasarana SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Interview
2. Kerangka dokumentasi
3. Pengesahan proposal
4. Permohonan mengadakan penelitian
5. Keterangan melaksanakan penelitian
6. Stuktur organisasi
7. Lembar konsultasi
8. Foto-foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Judul Skripsi ini adalah “Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”. Adapun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Upaya adalah** : “Ikhtiar atau usaha yang artinya adalah kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan”.¹
2. **Kepala Sekolah adalah** : “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.²
3. **Kinerja guru adalah** : Kinerja Mengandung arti: (1) suatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperhatikan; (3) kemampuan kerja. Sedangkan pengertian lain dari kinerja adalah “ tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.”³ Sedangkan guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam

¹Sabni Peter, Salim Yenny; *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. 1991,h.1691.

² Wahyjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.83

³ Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*,(Jakarta:Media Ilmu, 2001), h.61

msyarakat.⁴ Dengan demikian kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidikan dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

4. SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung adalah lembaga pendidik formal pada jenjang pendidikan menengah dibawah institusi kementerian agama yang dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian.

5. Upaya Kelapa Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam Undang-undang sistem pendidikan nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁵

Pada saat ini, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang berat, yaitu masalah kualitas-kualitas pendidikan. Masalah ini bersifat penting dan mendesak untuk dipecahkan, karna menyangkut kepentingan dan harapan

⁴ Saud, *Pengembangan profesi Guru*, (Bandung; Alfabeta,2011),h. 37

⁵Tim Penyusun, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003*, (Jakarta; Sinar Grafik, 2003), h. 12

masyarakat banyak. Semuan orang menginginkan kualitas pendidikan yang handal yang dapat memecahkan masalah kehidupan. Harapan masyarakat tersebut harus disikapi dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan terlibat dalam pelaksanaan pendidikan.

Hal tersebut mengisaratkan perlunya kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk menggerakkan komponen yang berada disekolah yang dipimpinnya dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa proposal ini merupakan suatu penelitian untuk mengungkapkan dan membahas mengenai usaha kepala sekolah dalam Meningkatkan Keberhasilan Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

B. Latar belakang Masalah

Pendidikan adalah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu diwariskan turun-temurun kepada generasi berikutnya.⁶ Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, di samping bidang yang lainnya. Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu

⁶ Wasti Soemanto, Hendyat Soetopo, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia; Tantangan Para Pemimpin Dunia* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), h. 9

masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan batin, material dan spiritual. Masalah pendidikan ini di dalam Undang-undang Dasar 1945, telah dirumuskan yaitu pada pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan
2. Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.⁷

Selanjutnya dalam Undang-undang system pendidikan nasional UU No. 20 Tahun Bab 11 pasal 3, menyatakan bahwa; “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁸

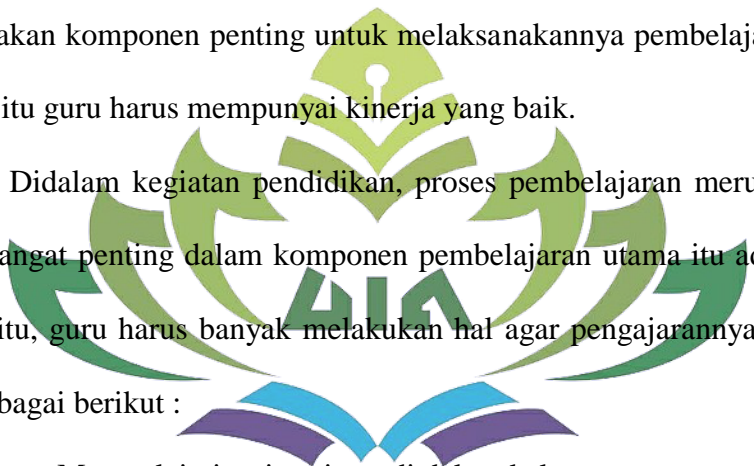
Pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Oleh karna itu, guru sebagai tenaga professional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salah satunya adalah system pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan.

⁷Undang-undang Dasar 1945, (Surabaya; Apollo, 2009), h. 22.

⁸ Tim penyusun, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional* (Jakarta; Redaksi Sinar Grafik, 2008), h. 7

Guru dituntut mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar didalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik professional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai. Guru merupakan komponen penting untuk melaksanakannya pembelajaran secara baik. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik.

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

- 
- a. Mempelajari setiap siswa di dalam kelas.
 - b. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
 - c. Memilih dan menggunakan metode pengajar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
 - d. Memelihara hubungan pribadi seraf mungkin dengan siswa.
 - e. Membantu siswa dalam memecahkan masalah
 - f. Mengatur dan menilai kemajuan belajar siswa.⁹

Untuk menjamin agar para guru khususnya, guru dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan, maka pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berkesinambungan.

⁹ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001), h. 127

Dalam proses peningkatan mutu layanan dan proses pembelajaran kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹⁰ Jadi, Kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

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

¹⁰ Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta; Media Ilmu, 2001), h. 61

Pelaksanaan pengawasan tidak saja dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, tetapi juga harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaga pendidikan memiliki kewajiban memberikan pembinaan kepada guru dan melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka.

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

Kepala sekolah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad Saw yang telah diterapkannya, yakni sikap Nabi yang selalu toleran terhadap siapapun. Dimana didalamnya terdapat proses interaksi antara Nabi Muhammad Saw dengan ummatnya. Sejalan dengan firman Allah dalam surat An-Nahl (16) ayat 125, yaitu :

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالتِّي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (١٢٥)

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu

*Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*¹¹

Ayat inidapat menggambarkan bahwa para pemimpin harus senantiasa mengedepankan suasana diologis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Suasana diologis tumbuh dalam sebuah kepemimpinan demokratis dengan cirri berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan, mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan, terbuka terhadap kritik, maupun menerima saran-saran dan pendapat orang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammad Saw, ketika menerima kritik dan saran.

Kepala sekolah hendaknya juga memiliki kemampuan menilai program yang telah atau sedang dilaksanakan dan kinerja para pelaksanaanya. Untuk meningkatkan kinerja pelaksanaanya penilaian harus dilakukan secara terus-menerus. Mengenai masalah penilaian ini di dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 60 ayat (10) disebutkan “Akreditasi dilakukan untuk melakukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan”.¹²

Upaya mengembangkan dan meningkatkan professional guru, guru membutuhkan bimbingan kepala sekolah, supervisor, maupun teman sejawatnya.

267 ¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta; Cahaya Qur'an, 2006), h.

¹² *Undang-Undang Sisdiknas, Op.Cit*, h. 28

Sebagai tenaga profesional, guru merupakan tenaga penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah memperkenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.

Dari pendapat diatas dapat diketahui beberapa hal efektif yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu untuk menemukan kesukaran-kesukaran mereka, untuk dapat memberikan bimbingan. Sangat banyak tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Kondisi objektif atau kondisi dilapangan terkait dengan upaya yang harusnya dilakukan kepala sekolah yaitu:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru
2. Pemberian motivasi (Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru)
3. Pemberian contoh teladan yang baik
4. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah
5. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat
6. Menghormati peraturan sekolah

Dari keempat poin yang harus dilakukan oleh kepala sekolah terdapat kekurangan yaitu didalam pemberian motivasi (untuk mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru), lalu dalam mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah itu masih kurang sehingga kinerja gurunya menjadi rendah

Agar proses pembelajaran yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang maksimal tentu menuntut kinerja yang baik, kinerja yang menyangkut seluruh aktifitas yang dilakukan dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawab

dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memadu peserta didik dalam mencapai tingkat dewasa dan kematangan. Kinerja yang dimaksud adalah proses kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara jelas serta dapat diamati hasilnya baik secara optimis maupun kualitas. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran wawasan keilmuan yang mantap, wawasan social yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.¹³

Menurut Supardi, kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator :

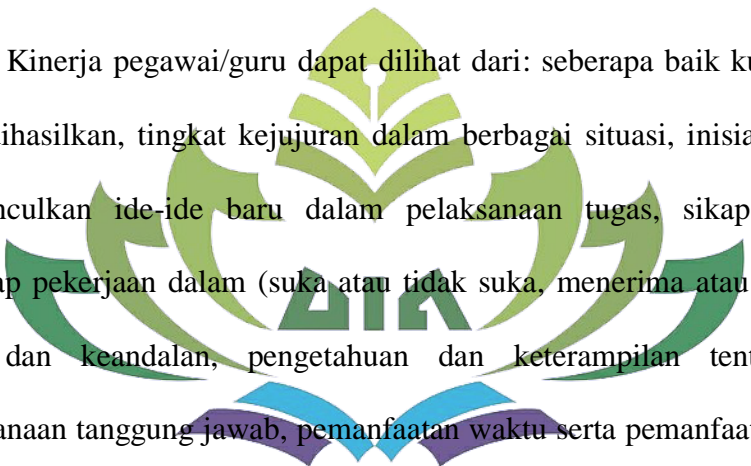
1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran,
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran,
3. kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. melaksanakan tugas secara tertib dan teratur
5. meninggalkan sekolah izin kepala sekolah
6. mengisi buku agenda guru didalam kelas
7. mengikuti upacara bendera pada hari senin
8. mencatat kehadiran peserta didik setiap hari
9. tidak merokok berada dilingkungan sekolah
10. memeriksa setiap pekerjaan peserta didik
11. keterampilannya.¹⁴

Kinerja guru dalam menyusun rencana dan program pembelajaran dan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan membina hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan

¹³ E. mulyasa, *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta :Bumi aksara, 2013

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 40

melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satu diantaranya adalah pemahaman terhadap kurikulum khususnya diindonesia pemahaman terhadap kurikulum khususnya diindonesia pemahaman terhadap kurikulum tingkat satuan pendidikan semakin tinggi dan baik tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum akan semakin meningkat kinerja guru. Karenanya pemahaman terhadap kurikulum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.



Kinerja pegawai/guru dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan/guru terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya : Pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru yang meliputi: Pengetahuan, keterampilan,

sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.¹⁵

Hal tersebut dapat lebih jelas dilihat dari tabel berikut:

Tabel I
Data Indikator Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

No	Sub Pokok	Indikator	Keterangan Wawancara		
			Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
1.	Pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran	a. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran.	✓		
		b. kemampuan melaksanakan pembelajaran		✓	
		c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi		✓	
		d. melaksanakan tugas secara tertib dan teratur	✓		
		e. meninggalkan sekolah izin kepala sekolah		✓	
		f. mengisi buku agenda guru didalam kelas		✓	
		g. mengikuti upacara bendera pada hari senin	✓		

¹⁵ *Op. Cit.*, Hlm., 49

		h.mencatat kehadiran peserta didik setiap hari	✓		
		i.tidak merokok berada dilingkungan sekolah	✓		
		j.memeriksa setiap pekerjaan peserta didik	✓		
		k.keterampilannya		✓	

Sumber : *Dokumentasi Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung*

Dari table dan data yang didapat dilapangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Dari beberapa perihal diatas terdapat 4 perihal yang mengidentifikasi kinerja guru masih kurang baik. Dengan demikian kepala sekolah harus berupaya dalam meningkatkan kinerja guru agar pendidikan berhasil dengan baik.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terdapat di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung maka dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan hanya pada :

- a. Upaya Kepala sekolah

D. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk :

Mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung?

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini dilakukan, maka penulis berharap hasil penelitian ini intinya dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung secara intensif serta menambah khasanah keilmuan bagi penulis khususnya dan bagi pada pembaca umumnya.

b. Secara praktis manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

1. Bagi guru diharapkan bisa menjadi penyemangat dan acuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kehadiran disekolah dan dikelas.
2. Bagi sekolah dapat mengetahui wujud nyata kepala sekolah dalam memecahkan berbagai masalah di sekolah melalui kegiatan penelitian.
3. Bagi peneliti, untuk mengetahui pengetahuan riil tentang pentingnya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam dunia pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala sekolah

Pengertian kepala sekolah, jika diartikan perkata maka kepala sekolah adalah “pemimpin/leader” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai : seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.² Sekolah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal didalam lingkungan sekolah adalah kepala sekolah, guru, karyawan, dan murid. Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala sekolah adalah

¹ Khoid, Ummul, *Definisi Kepala Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2016), h. 97

² Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012), h. 10

jabatan tertinggi di sekolah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia didudukan pada tempat paling atas.³

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

2. Fungsi Kepala Sekolah

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

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

³ B. Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan disekolah,* (Bumi aksara Jakarta, 2004), h. 100

Dilain pihak seorang pemimpin adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan para siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik.

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

- a. Mengoordinasikan semua usaha sekolah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- c. Memperluas pengalaman guru-guru.
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf.
- h. Mambantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.⁴

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

Adapun fungsi uatama yang merupakan tugas-tugas pokok kepala sekolah adalah :

⁴ Herabudi, *Administrasi & Sepervisi Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), h. 225

1. Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang suatu pendidikan, maka perlu diadakan penelitian yang seksama terhadap situasi.

2. Penilaian

Kepala sekolah dapat menarik suatu kesimpulan terhadap masalah yang diawasi maka fungsi kedua adalah menilai salah satu itu, fungsi penilaian ini lebih baik menitik beratkan pada aspek-aspek negative.

3. Perbaikan

Dari hasil-hasil penelitian evaluasi itu, kepala sekolah dapat mengetahui bagaimana keadaan situasi pendidikan atau pengajaran pada umumnya, serta segala fasilitas dan upaya yang dipergunakan apakah baik atau buruk serta mengalami kemajuan atau kemunduran atau mengalami kemacetan dan sebagainya.

4. Peningkatan

Bagaimana dengan situasi yang sudah baik, sudah memuaskan dan telah mengalami kemajuan itu situasi demikian itu harus ditingkatkan atau dikembangkan agar yang sudah baik atau memuaskan supaya lebih baik dan lebih memuaskan yaitu dengan diadakan dengan perbaikan, bahwasannya apa saja yang belum baik dan belum memuaskan atau akan mengalami kemacetan serta degradasi itu segera diperbaiki.

Fungsi-fungsi kepala sekolah tersebut tidak dapat dipisah-pisahkan, yang merupakan satu kesatuan dalam proses kegiatan sedang kepala sekolah secara serentak, konsisten, dan berkesinambungan (Kontinyu).

3. Syarat-syarat Minimal Seorang Kepala Sekolah

Untuk menjalankan tugas sebagai kepala sekolah yang baik diperlukan seorang yang memiliki syarat-syarat tertentu. Disamping syarat ijaza (yang merupakan formal), juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik juga perlu diperhatikan. Adapun syarat-syarat minimal bagi seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijaza yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama dengan sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan berpengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan dan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya,
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁵

Sedangkan menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 38

disebutkan bahwa kriteria menjadi kepala SMP/SMA/MA meliputi

- a. Berstatus sebagai guru SMP/SMA/MA;
- b. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai perundang-undangan yang berlaku;
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SMP/SMA/MA; dan

⁵Ngalim Puwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 106

- d. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan dibidang pendidikan.⁶

Secara lebih khusus lagi Daryanto mengemukakan syarat-syarat seorang

kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi persyaratan formal yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari pada orang-orang yang dipimpinnya, seperti pendidikan dan pengalaman.
3. Memiliki kepribadian dan sifat-sifat pemimpin yang baik, diantaranya;
 - a. Sehat jasmani dan rohani
 - b. Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi
 - c. Bersikap adil dalam memperlakukan bawahan
 - d. Berwibawa
 - e. Bijaksana
 - f. Mengayomi
 - g. Jujur
 - h. Cerdas
 - i. Berani mawas diri dan berani dalam mengambil keputusan
 - j. Mampu melihat jauh kedepan
 - k. Bersikap wajar, tegas, penuh tanggung jawab dan pengabdian
 - l. Berjiwa besar
 - m. Ramah tamah yang menyejukkan hati.⁷

Di samping itu, seorang yang akan menjadi kepala sekolah harus memiliki pengalaman kerja pada tingkat sekolah yang akan dipimpinnya. Kepala sekolah yang memiliki pengalaman kerja pada tingkat sekolah yang dipimpinnya sangat diutamakan dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak bisa diabaikan, bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja atau

⁶Undang-undang Sisdiknas; UU RI No. 20 Tahun 2003, (Jakarta; Asa Mandiri, 2003), h. 118

⁷ Daryanto, *Administrasi pendidikan*, (Jakarta: Renika cipta, 2011), h. 80

menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk kepala sekolah belum ada pengalaman.

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan disekolah yang dipimpinnya ataupun tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

B. Kinerja guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu lembaga tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu: kinerja dan guru, maka, akan diuraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁸

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan ketentuan yang didalamnya terdiri dari tiga aspek,

⁸ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, PT Alex Media Komputindo, 2017), h. 21

yaitu: kejelasan tugas, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.⁹

Sedangkan pengertian guru adalah dalam masyarakat kita, kerap dikenal ada “peribahasa” guru itu adalah wajib *digugu* dan *ditiru*. *Digugu* artinya didengar, diikuti, dan ditaati, dan makna *ditiru* yaitu dicontoh. Dengan penjelasan seperti ini, maka posisi guru itu mengandung makna social yang sangat tinggi. Selain makna itu ada pula penjelasan mengenai “*guru, ratu wong atua kuro.,*”. kandungan makna dari peribahasa itu bahwa orang yang wajib dihormati dalam kehidupan ini, yaitu guru, pemimpin dan orang tua.¹⁰

Guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat.¹¹ Senada dengan itu pengertian guru merupakan suatu jabatan professional, yang memiliki peranan dan kompetensi professional.¹²

Guru juga bisa dikatakan sebagai *Ulul albab* adalah orang yang memiliki keseimbangan antar daya *fikir* dan *dzikir*, daya nalar dan spiritual. Dengan daya

⁹ Djamar, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya, Usaha Nasional, Cet. IV, 2004), h. 61

¹⁰ Momon Sudarman, *Profesi Guru; Dipuji, Dikritis, dan dicaci*, (Surabaya, Rajawali Pers, 2011), h. 6

¹¹ Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 37

¹² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2001), h. 8

ini, maka seorang guru yang *ulul albab* akan melakukan fungsi *amar ma'ruf nahi munkar* (memerintah yang baik dan mencegah yang munkar).¹³

Sedangkan pengertian guru yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen.

“guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”,¹⁴

Atas uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru adalah seorang yang mengemban amanah yang luhur dalam profesi kependidikannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membangun peradaban yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja dan pengertian guru diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan. Kinerja dikatakan baik dan

¹³ Seorang Ulul Albab, bukan hanya memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki kekuatan fikir, memiliki *Moral obligation*, atau tanggung jawab moral untuk mendarmabaktikan ilmu dan keterampilannya itu untuk membangun peradaban.

¹⁴ Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen & peraturan mendiknas Nomor 11 tahun 2005, (bandung, Citra Umbara, 2014), h. 2

memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh factor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai cirri-ciri pribadi yang mereka miliki. Cirri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian yang sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kepribadian yang sebenarnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilannya atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, cara bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun berat.¹⁵

¹⁵ *Op. Cit.*, h. 101

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsure psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain, baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut, Djamarah SB, mengemukakan bahwa factor terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadiannya inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didiknya, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karna itu, kepribadian merupakan faktir yang menentukan tinggi rendahnya martabat.

b. Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menentukan kesipan agar tidak ketinggalan, profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan bis seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.¹⁶ Tetapi pekerjaan itu harus ditetapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan kepribadian individual, kelompok, atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah

¹⁶Pindarta, *Landasan Kepependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta Bina Renika Cipta, 2018), hlm. 162.

memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggung jawab kan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

c. Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekanya adalah kemampuan guru dalam pembelajarannya bukanlah apa yang harus dipelajari (Learning what to be learnt), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar dapat mengembangkan kompetensinya.

Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar-belakang social, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlihat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkopetensiharus memiliki jiwa inovatif, kreatif,

dan kapabel, meninggalkan sikap konserfatif, tidak bersifat defensive tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.¹⁷

Penguasaa seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsure yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di madrasah, tuntutan di masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

d. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan madrasah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan sikap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.¹⁸

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yg professional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mecermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan

¹⁷ Sutadipura, *kompetensi guru dan kesehatan mental*, (bandung: angkasa, 2015), hlm. 72

¹⁸ Suharsini arikunto, *manajemen pengajaran secara manusiawi*, (Jakarta: rineka cipta, 2004,

proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan personalia lain disekolah maupun dalam proses belajar mengajar dikelas sangat membantu upaya pembelajaran siswa kearah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru adlah sebagai berikut:

1) Menurut ngalim purwanto:

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak.
- b. Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja.
- c. Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan.
- d. Suasana dan rasa kekeluargaan
- e. Perlakuan yang adil dari atasannya.
- f. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya.
- g. Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang.
- h. Kesempatan berpartisipasi dan diikut sertakan dalam menentukan kebijakan (policy).
- i. Kesempatan untuk tetap memiliki harga diri.¹⁹

2) Menurut pict A. Sahertian dkk:

- a. Rasa aman hidup layak
- b. Rasa keikutsertaan.
- c. Perlakuan wajar yang jujur.
- d. Rasa mampu.
- e. Pengakuan penghargaan atas sumbangan.
- f. Kondisi kerja yang menyenangkan.²⁰

¹⁹ Ngalim Purwanto, *Op. Cit.* h. 84

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apalagi ingin sukses.

e. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik. Tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak di berikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar.

3. Fungsi, tugas, dan Tanggung Jawab Guru

Fungsi mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting untuk membentuk kepribadian anak demi menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya manusia. Ada beberapa fungsi guru, yang pertama adalah sebagai pendidik.

²⁰niendriani.blogspot.co.id/2011/03/fhttp://aaktor-mempengaruhi-disiplin.html?m=1, pada tanggal 13 januari 2018 pukul 8.58

Guru selaku pendidik dimana guru menjadi tokoh panutan dan identifikasi bagi para murid dan lingkungannya. Untuk itu seorang guru harus mempunyai standar kualitas tertentu yang menjadi tanggung jawab, disiplin, mandiri, dan wibawa.

Adapun tugas guru didalam buku petunjuk pembinaan sekolah dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Tugas professional, yaitu mendidik dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan berfikir/mencerdaskan dan melatih dalam rangka membina keterampilan.
- b. Tugas manusiawi, yaitu tugas guru dalam membina anak didik, sehingga mentransformasi dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri. Disini guru adalah orang tua kedua disekolah.
- c. Tugas masyarakat, yaitu tugas mengembangkan terbentuknya msyarakat Indonesia berdasarkan pancasila dan UUD1945.²¹

Adapun jabaran dari pada tugas guru yang dijelaskan diatas adalah sebagai berikut:

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

²¹ Departemen Pendidikan Nasional RI, Petunjuk Pembinaan sekolah, (Jakarta,2015),. H. 5

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mecerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Sedangkan tanggung jawab guru sebagai pendidik adalah :

Tanggung jawab guru sebagai pendidik pada hakikatnya merupakan pelimpahan tanggung jawab dari setiap orang tua. Orang tua lah sebagai pendidik pertama dan utama. Jalan yang ditempuh pendidik bukanlah pekerjaan yang mudah dan tugas mereka tidak ringan. Mereka telah sanggup mengemban amanah, walaupun itu sangat berat.

Selain dari pada itu, paling sedikit ada 6 tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

- 1) Guru bertugas sebagai pengajar
- 2) Guru bertugas sebagai pembimbing
- 3) Guru bertugas sebagai administrator kelas
- 4) Guru bertugas dalam mengembang kurikulum
- 5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

- 6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.²²

Tanggung jawab guru yang harus diemban oleh guru pada umumnya, khususnya guru agama dengan fungsinya yang meliputi:

- 1) Tanggung jawab moral
- 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan
- 3) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan
- 4) Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan

Tanggung jawab guru sebagai pendidik sangat besar sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang dipikulnya sangat besar pula, jalan yang ditempuh para guru tidak mudah dan tugas mereka tidaklah ringan. sebab mereka telah sanggup mengemban amanah. Seorang guru pada hakikatnya adalah pelaksana amanah dari orang tua sekaligus amanah Allah SWT, amanah masyarakat, dan amanah pemerintah.

C. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru hal ini tidak terlepas dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab kepala sekolah itu menjalankan kepemimpinannya.

Upaya menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia* berarti “usaha, akal, ikhtiar (Untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”.²³ Arti kepala sekolah adalah “pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran disekolah

²²Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional*, (Jakarta, PT Raja grafindo persada, 2012), h. 62

²³ W.J.S. Poerdarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: balai pustaka, 2011),. H.

yang dipimpinnya”.²⁴Sedangkan arti kinerja adalah “suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.²⁵Jadi, upaya yang dimaksudkan adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Upaya yang dapat dilakukan seperti: 1. menjalin hubungan kerjasama dengan guru, 2. pemberian contoh teladan yang baik, 3. penempatan (pemberian tugas) yang tepat, 4. pemberian motivasi(berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru), 5. berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah, 6. menghormati peraturan sekolah,

Untuk lebih jelasnya mengenai keempat macam upaya tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru, terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, maka tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah
2. Pemberian contoh teladan yang baik

Upaya meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-guru.Seperti disiplin melaksanakan tugas, tekun dalam belajar, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan lain-lain.Contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan

²⁴ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: pustaka Setia, 2017),. H. 97

²⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta;Balai Pustaka,2012), h. 503

perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dinyatakan Sondang P. Siagian dalam bukunya bahwa “Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.”²⁶

Pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala sekolah sangat berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang menjadi bawahannya. Hal ini telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw kepada para sahabat-sahabatnya. Sehingga para sahabatpun akhirnya setia dan rela mengorbankan harta benda yang dimiliki untuk kepentingan dakwah nabi. Contoh teladan yang diberikan nabi sangat baik untuk diikuti sebagai seorang pemimpin.

Allah Swt berfirman di dalam Surat Al- Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
 اللَّهُ كَثِيرًا

*Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.*²⁷

Berdasarkan ayat tersebut jelaslah bahwa seorang pemimpin harus member contoh teladan yang baik untuk orang-orang yang dipimpinnya. Apalagi seorang kepala sekolah harus bisa memberikan contoh teladan terbaik agar bisa

²⁶ Sondang P.Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Cahaya Qur'an,2006), h. 418

²⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta;cahaya Qur'an, 2017), h. 418

ditiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya. contoh teladan yang diberikan dapat berupa perkataan, sikap, dan perbuatan.

3. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan guru-guru sesuai dengan kemampuan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. sehingga kinerja mereka pun menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Oleh sebab itu, menurut Made Pidarta “menempatkan guru-guru hendaklah sesuai dengan spesialisasi, kegemaran/keterampilan, dan atau waktu.”²⁸

Didalam ajaran islam, Nabi Muhammad Saw juga sangat memperhatikan masalah penempatan ini. Seseorang harus ditempatkan menurut keahliannya sebab seseorang akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Misalnya seorang guru harus ditempatkan untuk diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan

²⁸ Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta; PT. Gramedia, 2015), h. 69

kemampuan yang di milikinya. Mengenai hal ini Allah SWT telah menegaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 84, yaitu.²⁹

قُلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah : Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka tuhan mu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa seseorang harus diberikan amanah sesuai dengan keahliannya. apabila seseorang diberikan amanah tidak sesuai dengan keahliannya tentunya akan berakibat yang kurang baik. Lebih-lebih lagi bagi seorang guru yang tugasnya sebagai seorang pendidik. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha sedapatmungkin agar guru yang mengajar mata pelajaran tertentu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka.

4. Pemberian motivasi (Guna mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru)

Motivasi merupakan suatu yang sangat menentukan kinerja seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Menurut Sondang, motivasi merupakan 'daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa terciptanya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan."³⁰

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemah*, (Jakarta : Cahaya Qur'an, 2017), h. 282

³⁰ Sondang P.Siagian, *op.cit.*, h. 102

5. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah
6. Menghormati peraturan sekolah. Tidak hanya guru, karyawan maupun siswa juga harus menghormati peraturan sekolah.³¹

Selain dari pada itu, upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah :

1. Kepala sekolah hendaknya dapat membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan percakapan pribadi (individual)
2. Membimbing dan mengawasi guru-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengajar yang baik, dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan kemampuan anak. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan kegiatan observasi kelas.
3. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara incidental maupun periodic, yang khusus untuk membicarakan kurikulum, metode mengajar, dan sebagainya.
4. Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode pengajarannya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan.
5. Mengadakan salingkunjungan kelas antara guru. Hal ini harus direncanakan sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru yang akan disertai mengajar dan dilihat oleh guru-guru lain itu benar-benar dapat mempersiapkan diri.
6. Setiap pemulaan tahun ajaran baru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan di ajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku disekolah itu.
7. Setiap ahir tahun ajaran masing-masing guru mengadakan penilaian cara dan hasil kerjanya, dengan meneliti kembali hal-hal yang pernah diajarkan, untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.

³¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Alfabeta, Bandung, 2009), h 74

8. Pada setiap ahir tahun ajaran kepala sekolah mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi sekolah pada umumnya dan usaha memperbaikinya (sebagai pedoman untuk membuat program sekolah untuk tahun berikutnya.)³²



³² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Renika Cipta, Jakarta, 2011), h. 89-90

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, dimana peneliti ini dilakukan dalam lokasi SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif deskriptif, yang berupa kata-kata tulisan dari orang-orang yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.¹

Filsafat postpositivisme sering juga disebut sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistic/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala sifat interaktif (*reciprocal*). Peneliti dilakukan pada obyek alamiah.

¹ Sugiyono, *Metodologi penelitian pendidikan*, (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B), (Bandung; Alfabeta, 2007), h. 14

Obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya. Tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri.

Untuk dapat menjadi instrument, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi social yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi social pendidikan yang teliti, maka teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara gabungan/simultan. Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karna itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi dalam penelitian kualitatif dinamakan *transferability*,²

Maka laporan peneliti ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian data lapangan. Data tersebut mungkin berasal dari naskah kuisioner, catatan lapangan, foto, dokumentasi pribadi, catatan atau

² Sugiyono, *Ibid.*, H., 15

memo atau dokumen resmi lainnya. Model penelitian lapangan seperti ini menurut Suharsimi Arikunto, adalah suatu penelitian yang dilakukan secara insentif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 15 januari sampai 11 mei 2018

2. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Alasannya karena permasalahan yang penulis teliti ada disekolah tersebut, dan terjangkau oleh penulis baik secara material maupun bersipat tenaga.

C. Sumber Data Penelitian

Dalam rangka pencarian data, terlebih dahulu yang harus ditentukan adalah sumber data.³ Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh. Subyek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang darinya diperoleh keterangan.

Maka dari itu yang menjadi subyek penelitian ini adalah : Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Dan yang menjadi Obyeknya adalah : Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

³ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta; PT: Renika Cipta, 2004), h. 107

Suber data merupakan bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena ketetapan memilih dan menentukan sumber data akan membentuk ketepatan dan kekayaan data yang diperoleh. Menurut pernyataan Lofland yang dikutip oleh Moleong, “sumber data utama adalah dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”⁴

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

1. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁵ Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama, yang dapat berupa kata-kata atau tindakan.

Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan waka kurikulum , guru dan staf tata usaha di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

2. Sumber data Skunder

Sumber data skunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data primer/ data utama. Yaitu berupa buku-buku, makalah, arsip, dokumen pribadi serta dokumen resmi. Sumber data

⁴ *Ibid.*, h. 112

⁵ Sugiono, *op. cit.* h. 253

skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁶

Sumber data skunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung .

Dari penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Kinerja Guru

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa paalat pengumpulan data yang umum dilakukan dalam penelitian lapangan, yaitu :

1. Metode wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan adalah teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dalam skripsi ini penulis melakukan wawancara terhadap Waka Kurikulum, Dewan Guru dan Staf-staf di SMA Muhammadiyah 2

⁶ *Ibid.*, h. 253

Bandar Lampung. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁷

Wawancara dibagi menjadi tiga yaitu: wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Disini penulis menggunakan wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur adalah penulis telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.⁸

Dalam teknik wawancara terstruktur ini penulis akan melakukan wawancara dengan dengan mengajukan pertanyaan- pertanyaan yang mendalam dengan para sumber kunci yang berkopenan dengan masalah yang diteliti, yaitu Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B), (Bandung; Alfabeta, 2007), h. 194

⁸ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 320

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observasi* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi terstruktur dan tidak terstruktur.⁹

Disini penulis menggunakan metode observasi nonpartisipan yaitu penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Metode observasi yang digunakan penulis untuk mengetahui data tentang bagaimana Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

3. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik perolehan data dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, makalah, peraturan-peraturan dan catatan harian.¹⁰

Metode ini digunakan untuk memperoleh data pelaksanaan mengembangkan sumber daya manusia berupa dokumentasi hasil pelatihan, seperti pembuatan RPP, pembuatan silabus, dan dokumentasi lainnya.

⁹ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 204

¹⁰ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung; 2008, Cv Pustaka Setia), h 200

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh dari responden atau sumber data lain terkumpul.¹¹ Analisis dilakukan setelah seluruh data terkumpul melalui tiga langkah pengumpulan data tersebut di atas. Analisis data adalah pengurutan data, mengorganisasikan nya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar tertentu sehingga dapat ditemukan tema jawaban penelitian.¹²

Secara umum proses analisis data mencakup :

a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak. Untuk itu, perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dianalisis data melalui reduksi data. Mereduksi berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, dengan demikian data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila perlu.¹³

b. Data display (penyajian data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk table,

¹¹ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 207

¹² Bungin, B, *Pendidikan Kualitatif*, (Jakarta; Predana Media Group), h. 3

¹³ Beni Ahmad Saebani, *Op. Cit.* h. 200

grafik, *pie chart*, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, data diorganissikan secara sistematis dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami.¹⁴

c. Conclusion drawing (verification)

Langkah selajutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah hingga ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹⁵

F. Pengujian Keabsahan data

Dalam penelitian ini data-data yang terkumpul akan diperiksa dengan menggunakan teknik *Transferabilitas*, yaitu suatu teknik yang menggunakan cara uraian rinci. Tujuan teknik adalah melaporkan suatu penelitian sehingga uraiannya itu dilakukan seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan kpnteks tempat penelitian dilaksanakan dengan mengacu fokus.¹⁶

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik

¹⁴ Beni Ahmad Saebani, *Op. Cit.* h. 201

¹⁵ Beni Ahmad Saebani, *Op. Cit.* h. 202

¹⁶ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 2005), h.

pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data.¹⁷

Triangulasi berarti teknik peneliti yang menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi non partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.¹⁸

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan keabsahan data. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung, wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wakil Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Guru-Guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Staf-Staf di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, dan Observasi di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

¹⁷ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 330

¹⁸ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 330

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

1) Sejarah singkat berdirinya SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung awal berdirinya adalah SPG Muhammadiyah Kedaton Kabupaten Lampung Selatan, dengan alamat Jalan Turi Kampung Sidodadi Kabupaten Lampung Selatan dengan Piagam pendirian Pimpinan Pusat Muhammadiyah MPPK Nomor: 524/II-017/1977 tanggal 6 Dzulhijjah 1397 H bertepatan dengan tanggal 17 November 1977 M. Karena kondisi tanah dan bangunan di Jalan Turi Kampung Sidodadi kurang memadai, maka pada tanggal 7 Februari 1978 SPG Muhammadiyah dipindahkan kekomplek Perguruan Muhammadiyah Labuhanratu Kabupaten Lampung Selatan yang berjarak kurang lebih 2 km dari tempat semula. Sesuai dengan gerak langkah pembangunan Kota Madya Bandar Lampung, dalam program pengembangan/perluasan wilayah, maka SPG Muhammadiyah yang semula masuk dalam wilayah Lampung Selatan masuk kedalam wilayah Kota Madya Bandar Lampung, selanjutnya berubah nama menjadi SPG Muhammadiyah Kedaton Kota Madya Bandar Lampung dengan alamat Jln. Teuku Umar No. 14 Labuhanratu Kedaton Bandar Lampung dengan Kode pos 35142.

Pada tahun 1989 pemerintah menerapkan suatu kebijakan menghapus SPG diseluruh Indonesia, maka SPG Muhammadiyah Kedaton Bandar Lampung, oleh persyarikatan Muhammadiyah dialih fungsikan menjadi SMA Muhammadiyah Putri kedaton Bandar Lampung, berdasarkan hasil studi banding ke SMA Muhammadiyah 2 Putri Yogyakarta. Namun kondisi sosial, ekonomi dan budaya di Propinsi Lampung berbeda dengan kondisi sosial, ekonomi dan budaya di Yogyakarta. SPG Muhammadiyah yang pada Tahun Ajaran 1989/1990, meluluskan siswa sebanyak 5 kelas, ternyata penerimaan kelas I hanya 1 kelas, dengan jumlah siswa sebanyak 20 orang. Melihat respon masyarakat yang kurang begitu antusias untuk mnyekolahkan anaknya di SMA Muhammadiyah Putri, karena di Propinsi Lampung SMA putri belum begitu umum dimasyarakat. Maka melalui keputusan Rapat Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kedaton sebagai lembaga pengelola, diputuskan untuk mengubah SMA Muhammadiyah Putri Kedaton Bandar Lampung, menjadi SMA Muhammadiyah 2 Kedaton Bandar Lampung, hingga saat ini. Dari awal pendirian tahun 1977 sampai dengan saat ini telah mengalami 7 kali pergantian pimpinan, dengan data sebagai berikut :

NO	PERIODE	NAMA KEPALA SEKOLAH	KETERANGAN
1	1977 – 1981	DRS. ABU SHOLEH	
2	1981 – 1984	DRS. Hi. HASBI SAHID	
3	1984 – 1989	DRS.AHMAD MUCHSIN	
4	1989 – 1990	A . HAMID. S, SH, MM	
5	1990 – 1993	DRS. MUCHTAROM	
6	1993 – 1997	DRS. EMRIZAL	
7	1997 – 2006	DRS. A B A D I, M.Pd	
8	2007 -2009	Hi. A. SARDJOKO, S.Psi	
9	2009 -2010	A . HAMID. S, SH, MM	
10	2010 – sd sekarang	Dra. Hj. ISWANI	

¹ Sumber : Dokumentasi SMA Muh 2 Kota Bndar Lampung

2) Visi Misi dan Tujuan SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

A. Visi

Membentuk Pribadi Muslim yang Berakhlak Mulia, Unggul dalam Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Seni dan Budaya.

B. Misi

1. Meningkatkan pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT
2. Menumbuhkan suasana kebersamaan dan kekeluargaan
3. Meningkatkan ukuwah islamiyah dalam kehidupan bermasyarakat

¹ Dokumentasi SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal sesuai dengan potensi diri yang dimiliki
5. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah
6. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah
7. Melengkapi sarana dan prasarana sekolah agar terlaksana kegiatan pembelajaran yang berkualitas
8. Mengembangkan silabus KTSP guna pelaksanaan kurikulum
9. Membuat jaringan informasi guna menunjang pembelajaran kurikulum berbasis kompetensi
10. Proses Pembelajaran berbasis ICT
11. Melengkapi / mengembangkan perpustakaan

C. Tujuan SMA Muh 2 Bndar lampung

1. Untuk meningkatkan mutu guru dan karyawan yang menguasai materi, terampil dan berwawasan luas dalam melaksanakan tugasnya
2. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, Islami, cerdas, kreatif, terampil, mandiri, berguna bagi nusa bangsa dan agama
3. Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sesuai dengan perkembangan IPTEK dan IMTAQ

4. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang bernuansa islami
5. Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang islami dan kreatif dimasyarakat mendatang.²

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun, dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengelola azaz pendidikan yang dikenal dengan istilah "Life Long Education" (Pendidikan Seumur Hidup), baik dengan cara formal maupun non formal atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu. Mengingat selalu bertambah anak usia madrasah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula.

3) Identitas sekolah

a. Nama Sekolah : SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung

b. Alamat Sekolah

1) Jalan : Jl. Teuku Umar Np. 14 Labuhan Ratu
Kedaton Bandar Lampung Kode pos 35147

2) Kota : Kedaton

3) Kecamatan : Kedaton

4) Kabupaten : Bandar Lampung

² Dokumentasi SMA Muh 2 Kota Bandar Lampung

- 5) Propinsi : Lampung
- 6) Nomor telpon : 0721 782950
- c. Status Sekolah : Suwasta
- d. Predikat Akreditasi : A
- 1) Tanggal : 17 september 2016
- e. NPSM : 10807035
- f. Tahun Berdiri : 1977
- g. Nama Kepala Sekolah : Dra Hj. Iswani

2. Keadaan Guru, Karyawan dan Peserta Didik

Jumlah tenaga guru beserta karyawannya yang terdapat pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung sebanyak 53 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam sebagaimana yang terdapat dalam tabel sebagai berikut :

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya tenaga pengajar di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung para pendidik sebagian besar telah mencapai gelar sarjana (S1)

Kemudian Keadaan peserta Didik bisa kita lihat dari tabel berikut ini :

Tabel III

Keadaan Murid 5 Tahun Terahir

Tahun	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Jumlah siswa	509	496	496	471	502
Jumlah Rombel	14	13	13	13	14
Jum Pengulang	-	-	-	-	-

Sumber Observasi Melalui Dokumentasi SMA Muh 2 Bandar Lampung

Tabel IV

Data Jumlah Murid Kelas X s.d XII

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		PUTRA	PUTRI	
1	MIA1	10	25	35
2	MIA2	13	23	36
3	MIA3	13	22	35
JUMLAH		36	70	106
4	IIS1	11	22	33
5	IIS2	13	22	35
6	IIS3	11	25	36
JUMLAH		35	69	104
TOTAL		71	139	210

NO	KELAS	PUTRA	PUTRI	JML
1	XI IPA 1	11	24	35
2	XI IPA 2	14	21	35
JUMLAH IPA		25	45	70
3	XI IPS 1	18	19	37
4	XI IPS 2	19	19	38
JUMLAH IPS		37	38	75
JUMLAH IPA & IPS		62	83	145

NO	KELAS	PUTRA	PUTRI	JML
1	XII IPA 1	9	30	39
2	XII IPA 2	8	29	37
JUMLAH IPA		17	59	76
3	XII IPS 1	18	18	36
4	XII IPS 2	16	19	35
JUMLAH IPS		34	37	71
JUMLAH IPA & IPS		51	96	147
JUMLAH TOTAL		184	318	502

Catatan :

- Jumlah siswa laki-laki 184 Kelas X 210
- Jumlah siswa perempuan 318 Kelas XI 145
- Jurusan : IPA dan IPS Kelas XII 147
- Kelas X Kurikulum : 2013 **Jumlah** **502**
- Kelas XI dan XII Kurikulum : 2006
- Agama : Islam
- Waktu belajar : Pagi (07.00 - 13.55)

NIS TERAKHIR
SISWA

GAGAL

5100

3. Data Keadaan Sarana/ Fasilitas Sekolah

No	KEADAAN / FASILITAS	JUMLAH
	FASILITAS	
1	Kelas / Rombongan Belajar	10
2	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	-
4	Ruang Bendahara	-
5	Ruang UKS	-
6	Ruang Tata Usaha	1 Ruang
7	Ruang BP (jenis barang)	-
8	Ruang Guru	-
9	Ruang Alat Marcing Band	-
10	Ruang Perpustakaan	1 Ruang
11	Ruang Osis	-
12	Ruang PBKL	1 Ruang
13	Ruang Praktikum	1 Ruang
14	Ruang BK / BP	1 Ruang
15	Ruang Laboratorium	1 Ruang
16	Ruang Gudang	-
17	Mushola	1 Ruang

Sumber : Dokumentasi SMA Muh-2 Kota Bndar Lampung

B. Penyajian data Hasil Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

Setelah penulis memberikan penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian. Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang data-data yang penulis dapatkan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung. Adapun data yang penulis dapatkan dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru

Terbinanya kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, maka tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah. Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum menyatakan bahwa.

”Penulis memperoleh gambaran dalam hal menjalin hubungan kerjasama dengan guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung menganggap guru-guru dan pegawai sebagai mitra kerja bahkan sebagai teman. Mempunyai prinsip selain rasa kekeluargaan juga tidak ada istilah atasan dan bawahan, yang ada adalah teman seperjuangan dalam rangka mencerdaskan anak bangsa.”³

Sedangkan wawancara dengan bapak Ramli efendi ”bahwa hubungan kerjasama kepala madrasah dengan guru sangat harmonis, beliau menganggap dewan guru, staf, dan kaerawan lainnya seperti keluarganya sendiri.”⁴

2) Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru

Keberhasilan proses dan hasil pembelajaran yang dicapai oleh siswa merupakan salah satu indikator terjadinya perbaikan dalam proses pembelajaran dan peningkatan mutu ilmu pengetahuan guru. Seorang guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi, tentu berawal dari seorang guru yang memberikan ilmu kepada mereka. Guru saat ini masih sangat sedikit yang antusias untuk menambah ilmu

³ Triyuni, Wakil Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muh 2 Bandar Lampung

⁴ Ramli Efendi, Guru SMA Muhammadiyah 2 Bnadar Lampung, wawancara dengan penulis, SMA Muh 2 Bandar Lampung 16 april 2018

pengetahuan sendiri. Maka dalam hal ini, kepala sekolah harus selalu berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru yang ia pimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung bahwasannya kepala sekolah masih terdapat kekurangan dalam mempertinggi mutu ilmu pengetahuan salah satunya adalah dalam mengadakan atau pelatihan (workshop).⁵

3) Memberikan contoh teladan yang baik

Memberikan contoh teladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala sekolah yang merupakan seorang pimpinan disebuah lembaga pendidikan tentunya harus dapat memberikan contoh yang baik kepada guru-guru sebagai bawahannya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketentuan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan. Keteladanan seorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.

”Berdasarkan hasil Wawancara dengan kepala sekolah, penulis memperoleh gambaran bahwa contoh teladan yang diberikan kepala SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung beliau disiplin dalam bekerja dan tekun dalam melaksanakan tugas dengan tertib dan teratur. Sebagai seorang guru, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung juga memberikan contoh kepada guru-guru cara mengajar dikelas”.⁶

⁵ Triyuni, Wakil kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 16 april 2018

⁶ Triyuni, Wakil kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 16 april 2018

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dengan guru di SMA Muhammadiyah 2 bahwa Ibu Kepala SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung Saya selaku guru di Sekolah ini mengakui bahwa beliau sangat disiplin, dapat saya contohkan jam 07.00 beliau sudah ada disekolah ini. Hal ini membuktikan bahwa dalam rangka untuk memotivasi kinerja guru beliau menerapkan strategi menciptakan disiplin kelompok, beliau memberikan teladan kepada guru dalam mentaati peraturan serta menciptakan sanksi untuk menekan terjadinya penyimpangan-penyimpangan.⁷

4) Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana sekolah

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar, seperti gudang ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat media pengajaran sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman. Sarana dan prasarana adalah hal yang sangat penting dalam pendidikan maka kepala sekolah harus berusaha mengadakan dan melengkapinya.

”Dari hasil observasi yang dilakukan penulis selama penelitian lembaga pendidikan ini masih kurang dalam ketersediaan sarana dan prasarana sekolah seperti belum adanya laboratorium multimedia, ruang aula”.⁸

⁷ Betha hartati, Guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 16 april 2018

⁸ Tedi Amanda halim, Waka Kesiswaan SMA Muhammadiyah 2 bandar lampung, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 Bandar lampung, 16 april 2018

”Melalui wawancara wakil kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung beliau berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana antara lain : buku-buku perpustakaan alat-alat praktek , dan komputer.”

5) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Penempatan (pemberian tugas) yang tepat merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dilembaga pendidikan memiliki wewenang untuk memberikan tugas kepada guru-guru sebagai bawahannya.

”Berdasarkan wawancara penulis dengan waka kurikulum tentang pemberian tugas yang tepat beliau mengatakan tentu kepala sekolah itu melakukan karena karena sebagai kepala sekolah beliau harus menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan mereka. Pemberian tugas yang tepat akan banyak mempengaruhi kinerja seorang guru”.⁹

Senada dengan waka kurikulum ibu betha hartati mengatakan bahwa kepala sekolah sudah melakukan penempatan sesuai dengan latar belakang atau keahliannya. Beliau sangat paham bahwa penempatan yang sesuai akan memberikan dampak yang baik dalam hal meningkatkan kinerja guru disekolah yang beliau pimpin.¹⁰

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung memberikan tugas kepada guru-guru

⁹ Triwahyuni, Waka Kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 16 april 2018

¹⁰Betha hartati, Guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 16 april 2018

yang mengajar di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung memiliki kualifikasi pendidikan keguruan, jumlah guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung adalah 51 orang.¹¹

6) Menghormati peraturan sekolah

Tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan sekolah, akan tetapi kepala sekolah juga harus menghormati peraturan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan waka kurikulum tentang penghormatan peraturan sekolah beliau mengatakan bahwa beliau sebagai pendidikan yang berada dibawah naungan kementerian agama menganut 5 nilai budaya kerja Kemenag yaitu integritas, profesional, Inovasi, Tanggung Jawab, dan keteladanan.¹²

”Berdasarkan wawancara dengan guru penulis mendapatkan hasil bahwa kepala sekolah sangat menerapkan peraturan sekolah terutama 5 budaya kerja kemenag. Selain dari pada itu setiap hari senin guru wajib mengikuti upacara, guru-guru dilingkungan tidak boleh merokok”.¹³

¹¹Dokumentasi SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

¹² Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 16 april 2018

¹³ Yeni Abdullah, Guru SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

2. Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

Melihat upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru, hal ini diperkuat dengan pernyataan guru-guru bahwa upaya-upaya tersebut sangatlah membantu para guru-guru dalam hal peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari data dibawah ini tentang kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota bandar Lampung :

1) Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran

Sebagai seorang guru tentu tugas utamanya adalah mendidik para peserta didik dalam proses pembelajaran. Untuk itu seorang guru harus mempunyai kinerja yang baik agar proses pelajaran berlangsung dengan baik. Akan tetapi sering terjadi seorang guru terkadang tidak mempersiapkan ataupun kurangnya dalam menyusun rencana dan program pembelajaran sehingga proses pelajaran pun tidak termanajemen dengan baik. Dalam hal ini, agar proses pelajaran bisa berjalan dengan baik dan tujuan utama sebagai guru tadi tercapai maka guru harus mempunyai kinerja yang baik.

Kamampuan menyusun rencana dan program pembelajaran menjadi solusi tepat dan menjadi indikator kinerja guru. Hasil wawancara terhadap waka kurikulum, beliau berkata bahwa sekarang guru-guru sangat mengalami

peningkatan kinerja guru dari cara kemampuan dalam menyusun rencana dan program pembelajaran.¹⁴

2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran

”Melalui hasil wawancara penulis kepada waka kurikulum mendapatkan hasil, bahwasannya kemampuan guru-guru disini dalam melaksanakan pembelajaran yaitu relatif”.¹⁵

3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Guru di suatu lembaga itu adalah orang tua bagi siswa-siswi sebagai pengganti orang tua kita dirumah maka dari itu guru tidak hanya mengajar, memberikan materi saja, akan tetapi harus mampu mengadakan hubungan antar pribadi terhadap siswa.

”Dari hasil wawancara penulis kepada waka kesiswaan, penulis mendapat bahwasannya hubungan antara guru dan siswa disekolah ini tidak semua mampu mengadakan hubungan secara harmonis, karna sebagian dari guru hanya memberikan pelajaran saja”.¹⁶

4) Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur

Didalam sebuah lembaga pendidikan itu mempunyai sumber daya manusianya antara lain kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan tersebut kemudian guru sebagai pendidik, karyawan dan anak didik tentunya. Sebagai seorang guru bukan hanya sebagai pendidik akan tetapi sebagai bawahan

¹⁴ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

¹⁵ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

¹⁶ Tedi Amanda Halim, Waka kesiswaan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

dari kepala sekolah terkadang ada tugas yang harus dilaksanakan sesuai perintah kepala sekolah.

”Menurut kepala sekolah guru harus melaksanakan kewajiban dan tugas secara teratur dan tuntas seperti melaksanakan tugasnya sebagai pendidik guru harus mempersiapkan perlengkapan sebelum mengajar”.¹⁷

Kepala sekolah terlebih dahulu memikirkan untuk memberikan tugas sesuai kemampuan dari guru-guru tersebut agar tugas yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan tuntas.

5) Meninggalkan sekolah izin kepala sekolah

Dalam hal ini, melalui hasil wawancara dengan waka kurikulum beliau mengatakan bahwa.

”Wujud dari pada salah satu sikap menghormati kepala sekolah dan peraturan sekolah adalah sebelum meninggalkan sekolah baik itu keperluan mendesak atau keperluan lainnya guru harus izin terlebih dahulu kepada kepala sekolah”.¹⁸

Saat ini kebanyakan guru-guru sebelum meninggalkan sekolah mereka tidak izin dengan kepala sekolah akan tetapi kebanyakan dari mereka hanya meminta izin kepada staf-staf yang ada di TU yang ada.¹⁸

¹⁷ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

¹⁸ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

6) Mengisi buku agenda guru didalam kelas

”Melalui hasil observasi penulis mendapatkan hasil bahwa guru selalu mengisi buku agenda”.¹⁹

7) Mengikuti upacara bendera pada hari senin

”Setiap hari senin kepala sekolah mewajibkan guru-guru untuk mengikuti upacara”.²⁰

Kemudian dari hasil observasi penulis pada hari senin bahwa.

”yang mengikuti upacara hari senin itu hanya guru yang mengajar pada hari senin saja, bagi guru yang tidak ada jadwal mengajar pada hari senin maka tidak mengikuti upacara bendera tersebut”.

8) Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari

Untuk melihat kehadiran peserta didik tentu harus disediakan absensi kehadiran. Guru juga harus mencatat kehadiran peserta didik secara rutin setiap hari agar bisa mengetahui berapa jumlah kehadiran peserta didik.

”Hasil wawancara dengan ibu Erna beliau berkata bahwa sudah barang tentu mba, kami sebagai guru harus mencatat kehadiran peserta didik setiap hari sebelum pelajaran dimulai dengan tujuan untuk melihat kehadiran peserta didik”.²¹

¹⁹ Observasi SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

²⁰ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

²¹Erna, Guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

9) Tidak merokok berada dilingkungan sekolah

Guru merupakan panutan atau contoh bagi peserta didik maka dari itu guru harus bisa menempatkan diri dimana ia berada. Seorang guru tidak diperbolehkan merokok berada didalam lingkungan karena akan berdampak buruk terhadap peserta didik. Maka kepala sekolah sangat melarang hal itu dan telah membuat peraturan yang harus ditaati oleh semua guru dan elemen sekolah dalam hal ini tidak merokok dilingkungan sekolah.

10) Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik

Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik adalah bagian daripada evaluasi pendidikan. Untuk melihat sampai mana keberhasilan peserta didik menangkap materi yang diberikan guru harus memberi pekerjaan baik itu berupa latihan, pekerjaan rumah, dan lain sebagainya. Kemudian untuk mengetahui hasilnya guru wajib memeriksa setiap pekerjaan yang diberikan kepada peserta didik. Hal ini sesuai yang diutarakan oleh waka kesiswaan Bapak Tedi Amanda Halim bahwa memeriksa setiap pekerjaan peserta didik itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh semua guru karena dengan memeriksa hasil pekerjaan peserta didik guru bisa mengetahui tingkat kemampuan peserta didik dalam hal menangkap materi yang diberi.²²

²² Tedi Amanda Halim, Waka kesiswaan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

11) Keterampilannya

Seorang guru tidak hanya memberikan pelajaran akan tetapi guru juga harus terampil dalam segi apapun saat didalam kelas.

”Dari hasil wawancara dengan waka kurikulum penulis mendapatkan hasil bahwasannya keterampilan yang dimiliki oleh guru di sekolah ini yaitu standar”.²³

C. Analisis Data Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang penulis uraikan pada penyajian data sebelumnya maka dapat diperoleh gambaran singkat tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung. Untuk lebih jelasnya tentang upaya-upaya tersebut penulis akan memberikan analisis sebagai berikut :

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru

Mengenai menjalin hubungan kerjasama dengan guru, upaya yang dilakukan kepala sekolah menganggap guru-guru dan kegawai sebagai mitra kerja bahkan sebagai teman.

Menurut pengamatan penulis kepala sekolah sangat harmonis dalam menjalin hubungan kerjasama dengan guru karena hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

²³ Triyuni, Waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 2 bandar Lampung 17 april 2018

Selain dari pada itu. Terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, maka tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah.

Kepala sekolah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa, sebab asensi kepemimpinan adalah kepengikutan.

2. Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru.

Dalam hal ini terdapat kekurangan kepala sekolah dalam mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru, kurangnya agenda seminar, pelatihan workshop diluar sekolah maupun didalam sekolah dan lain sebagainya. Seharusnya pelatihan tersebut maksimal diadakan satu bulan sekali agar dapat mengadakan diskusi antar dewan guru .

Dari pernyataan diatas, dapat penulis interpretasikan bahwa kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung masih ada kekurangan dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Pemberian contoh teladan yang baik

Pada saat sekarang memang didunia pendidikan juga terjadi krisis keteladanan. Namun betapa salahnya kepala sekolah, bila tidak memulai untuk menjadi teladanan dalam berbagai hal agar dapat ditiru oleh bawahan, seperti dalam kehadiran berpakaian, dan berbicara. Keteladanan kepala sekolah akan membuat guru dan staf pegawai pegawai menjadi segan, pada gilirannya nanti mereka juga akan meniru apa yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa kepala sekolah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru. Beliau dapat memberi contoh teladan dengan baik seperti disiplin dalam bekerja dengan mencontohkan jam 07.00 sudah berada disekolah dan tekun dalam melaksanakan tugas dengan tertib dan teratur. Sebagai seorang guru, beliau memberikan teladan kepada guru dalam mentaati peraturan serta menciptakan sanksi untuk menekan terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan kepada kepala sekolah oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatan.

Pernyataan diatas, dapat penulis interprestasikan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan salah satu upayanya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pemberian contoh teladan yang baik dengan cara kerja nyata bukan hanya sebatas perkataan semata.

Pemberian contoh teladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala sekolah yang merupakan seorang pimpinan disebuah lembaga pendidikan islam tentunya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan. Keteladanan seorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.

4. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana sekolah

Berdasarkan penyajian data dapat diketahui bahwa kepala sekolah berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana sekolah seperti komputer, alat-alat praktek buku-buku perpustakaan seperti buku paket pelajaran untuk siswa yang sesuai kurikulum yang berlaku. Melengkapi kurangnya sarana.

Menurut penulis kepala sekolah sudah berupaya dalam hal mengadakan dan melengkapi sarana prasarana sekolah, meskipun pada saat ini masih banyak kekurangan-kekurangan yang terdapat terkait sarana dan prasarana sekolah seperti masih belum adanya laboratorium / IPA, laboratorium multimedia, ruang aula.

Selain dari pada itu, sarana dan prasarana sekolah harus dikelola dengan manajemen yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapih, indah, sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun bagi murid untuk berada disekolah. Disamping itu juga, diharapkan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran, baik oleh guru maupun peserta didik.

5. Penempatan (Pemberian tugas) yang tepat

Penempatan atau pemberian tugas yang dilakukan kepala sekolah sudah benar, kepala sekolah sudah berusaha agar menempatkan dan memberikan kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualitas pendidikan mereka. Pemberian tugas yang tepat akan banyak mempengaruhi kinerja seorang guru.

Dalam hal ini SMA Muhammadiyah 2 Kota bandar lampung sudah mencerminkan bahwa kepala sekolah berhasil dalam menempatkan dan pemberian tugas yang tepat karena didukung oleh data yang penulis peroleh bahwa sebagian besar guru mengajar di SMA Muhammadiyah 2 Kota bandar Lampung memiliki kualifikasi pendidikan keguruan. Jumlah guru di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar lampung adalah 54 orang.

Dalam hal ini kepala sekolah sangat memperhatikan penempatan dan SMA Muhammadiyah 2 Kota bandar lampung karena penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dilembaga pendidikan memiliki wewenang untuk memberikan tugas kepada guru-guru sebagai bawahannya. Oleh sebab itu,

”menempatkan guru-guru hendaklah sesuai dengan spesialisasi, kegemaran/keterampiln, dan atau wataknya.

6. Menghormati peraturan sekolah

Menghormati peraturan sekolah sudah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah. Beliau mengatakan bahwa kami sebagai lembaga pendidik yang berada dibawah naungan kementrian agama menganut lima nilai budaya kerja yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Selain dari padaitu setiap hari senin guru wajib mengikuti upacara, guru-guru dilingkungan sekolah tidak boleh merokok. Maka dari itu guru-guru di SMA

Muhammadiyah ini pun mentaati peraturan yang sudah di tetapkan salah satunya yaitu tidak merokok ketika dilingkungan sekolah.

Dari hasil pengamatan penulis kepala sekolah sudah melakukan upaya dalam menghormati peraturan sekolah tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan sekolah, akan tetapi kepala sekolah juga harus menghormati peraturan sekolah.



BAB V

KESIMPULAN SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan sudah baik namun masih terdapat kekurangan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin upaya-upaya yang dilakukan seperti menjalin hubungan kerjasama dengan guru, berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru, pemberian contoh teladan yang baik, berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana sekolah, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, dan menghormati peraturan sekolah. Namun dari upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut terdapat beberapa yang belum terlaksanakan. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan sudah berusaha meningkatkan kinerja guru dengan baik meski terdapat kekurangan di SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung.

B. Saran-saran

Dengan hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya selalu meningkatkan ilmu pengetahuan guru-guru, supervisi, agar guru lebih memahami fungsi dan perannya sebagai pendidik, terutama pemahaman para guru tentang kinerja dalam mengajar. Hal ini perlu karena dari kinerja seorang guru akan membawa nama baik sekolah dan akan tercapai tujuan yang telah ditentukan
2. Kepala sekolah harus profesional dalam memberikan tugas pada guru, seperti memberikan mata pelajaran yang sesuai dengan bidangnya karena ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

C. Penutup

Dengan segala puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk kepada semua umat manusia. Penulis skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat dan tugas untuk memperoleh gelar kesarjanaan, sebagai tanda telah selesai studi pada jenjang pendidikan stars 1.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum dapat mencapai pada apa yang diharapkan, hal ini karena pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. oleh

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir, 2012, *Pendidikan Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo persada.
- B, Suryo Subroto, 2004, *Dimensi-dimensi administrasi pendidikan disekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bunging B, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Predana Media Group.
- Daryanto, 2011, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: renika Cipta.
- Denim S, 2002, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Agama, 2006, *Al-Qur-an dan Terjemah*, Jakarta: Cahaya Qur'an.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, 2015, *Petunjuk pembinaan sekolah*, Jakarta.
- Depdikbud, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Bandung: Balai Pustaka.
- Djamar, S. 2004, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional.
- E, Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, 2013, *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Emzir, 2010, *Metodelogi penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali pers.
- Erjati Abbas, 2017, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Harabudin, 2009, *Administrasi & Sepertvisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Khoid ummul, 2016, *Definisi Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Made pirdata, 2015, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: gramedia.
- Maman Rachman, 2013, *Strategi Langkah-langkah penelitian*, Semarang: IKIP Semarang Pers.
- Momon sudarman, 2011, *Profesi Guru, Dipuji, Dikritis, dan Dicaci*, Surabaya: Rajawali Pers.
- Nana Sudjana, 2012, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: 2002.
- Ngalim Purwanto, 2010, *Administrasi Supervisi pendidikan*, Bandung: Remaja Rosyadika.

- Niendriani.blogspot, di f <http://Faktor-mempengaruhi-disiplin.html?m=1>. (13 januari 2018)
- Oemar Malik, 2001, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2002, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendidikan Kompetensi*, Jakarta: Bumi aksara.
- Pidarta, 2018, *Landasan kependidikan Stimulasi Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Bina Renika cipta.
- Rosman, 2012, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sabni Pater, Salim Yenny. 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontenporer*.
- Saud, 2011, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian, 2006, *Teori & praktek kepemimpinan*, Jakarta: Cahaya Qor'an.
- Sugiyono, 2007, *Metodelogi Penelitian Pendidikan (pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2004, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Renika Cipta.
- Sulistiyorini, 2001, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, Jakarta: Media Ilmu.
- Supardi, 2016, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutadipura, 2015, *Kompetensi Guru dan Kesehatan mental*, Bandung: Angkasa.
- Sutopo, H, B, 2002, *Metodelogi penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif Dasar teoridan Terapannya dalam Penelitian*, Surakarta: Universitas Pers.
- Tim penyusun, 2003, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Grafik.
- Undang-undang Dasar, 1945, Surabaya: Apollo.
- Undang-undang Sisdiknas, 2003, Jakarta: Asa Mandiri.
- Undang-undang, 2015, *tentang guru dan dosen & peraturan mendiknas*, Bandung: Citra Umbara.
- Usman Husain, 2014, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- W.J.S. Poerdarminto, 2011, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Wahyjosumidjo, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Wali Pers.

Wati soemanto, Hendyat Soetopo, 1982, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia; tantangan para pemimpin*, Surabaya: Usaha Nasional.

Yusak Burhanuddin, 2017, *Administrasi pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.





Waka Kurikulum





Waka kurikulum



dewan guru



Staf TU



Dewan Guru



Gedung Belajar









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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

KARTU KONSULTASI

Nama : Siti Khumairoh
NPM : 1411030199
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung

No	Tanggal Konsultasi	Masalah yang Dikonsultasikan	Paraf Pembimbing	
			Pemb. I	Pemb. II
1.	09 Januari 2018	Pengajuan Proposal	
2.	16 Januari 2018	Perbaikan Proposal	
3.	19 Januari 2018	Acc Proposal	
4.	01 Februari 2018	Perbaikan Proposal	
5.	05 Februari 2018	Acc Proposal	
6.	09 Februari 2018	Seminar Proposal
5.	09 Mei 2018	Pengajuan BAB I-V	
6.	11 Mei 2018	Acc BAB I-V	
7.	16 Mei 2018	Pengajuan BAB I-V	
8.	24 Mei 2018	Perbaikan BAB I-V	
9.	28 Mei 2018	Acc BAB I-V	

Pembimbing I

Dr. Yetri , M.Pd
NIP. 196512151994032001

Bandar Lampung, Mei 2018
Pembimbing II

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003