

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO
KABUPATEN PRINGSEWU**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan
Islam untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna Penulisan Skripsi



**FAKULTAS TARBIYAH & KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2017**

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO
KABUPATEN PRINGSEWU**

Skripsi

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen
Pendidikan Islam untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Penulisan Skripsi**



Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr.H. Ainal Gani, S.Ag.,SH.,M.Ag

Pembimbing II : Drs.H. Amirudin, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH & KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2017**

ABSTRAK

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO KABUPATEN PRINGSEWU

Kepala Sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasi, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah, Peran Kepala Sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerjanya

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata, tulisan, atau lisan dari subyek yang diamati yaitu, Kepala sekolah, Guru dan Siswa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah pada aspek kinerja guru yang mencakup, pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, sudah berjalan dengan baik, hanya saja belum maksimal, kinerja guru yang mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan tindak lanjut hasil pembelajaran dikategorikan sudah baik, hanya saja dalam hal pelaksanaan pembelajaran yaitu pada penggunaan metode dan media belajar masih kurang efektif.

Kata kunci : Strategi Kepala sekolah, Kinerja Guru



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG FAKULTAS TARBIYAH
DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung tlp. (0721)
703260*

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan
Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo
Kabupaten Pringsewu.

Nama Mahasiswa : Moch. Abdurrozaq

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H. Ainal Gani, S.Ag.,SH.,M.Ag
NIP.1972110720021001

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

Menyetujui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

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



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO KABUPATEN PRINGSEWU, Disusun Oleh MOCH. ABDURROZAQ, NPM 1311030097. Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam, telah Diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Pada Hari Jumat Tanggal 31 Maret 2017.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang	: Dr.H. Chairul Anwar, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Sri Purwanti N, M.Pd	(.....)
Pembahas Utama	: Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I	(.....)
Pembahas Pendamping I	: Dr.H. Ainal Gani, S.Ag.,SH.,M.Ag	(.....)
Pembahas Pendamping II	: Drs.H. Amirudin, M.Pd.I	(.....)

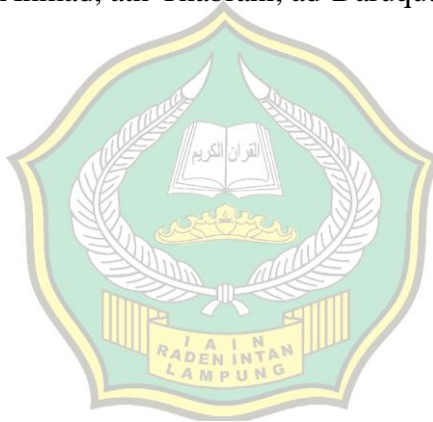
Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr.H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 19560810 198703 1 00

MOTTO

خَيْرٌ لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainya” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)¹



¹ Al-Albani, *Shahihul Jami'* no:3289 h.53

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita, Sehingga selesailah skripsi ini. Sebagai tanda bakti, hormat dan kasih sayang, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku tercinta Bapak Muhsinin dan Ibu Nur Aini yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat dan senantiasa berdoa demi keberhasilanku.
2. Adik-adikku tercinta M. Afif Ali, M. Haidar Ali, M. Haikal El Firdaus yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa untuk keberhasilanku
3. Ibu Mursinem yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu
4. Kurnia Nurkaromah, teman sekaligus sahabat yang selalu ada dan sangat membantu penulis dalam penulisan skripsi ini hingga penulis bisa menyelesaikannya tepat waktu
5. Sahabat-sahabat Alayers MPI (Agus, umam, winda, meri, meydia, ringgom, pendi, alecia, fraisyia, faqih, ghandi, angga, iqbal) yang selalu mengisi hari-hari penulis selama menempuh pendidikan di IAIN Raden Intan Lampung
6. Almamater tercinta Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama MOCH. ABDURROZAQ, dilahirkan di Kecamatan Gadingrejo tepatnya di desa Wonokarto, Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu pada tanggal 12 Juli 1995, anak pertama dari empat bersaudara dengan nama orang tua Ayah Muhsinin dan Nama Ibu Nur Aini.

Pendidikan sekolah dasar ditempuh di SDN 7 Wonodadi, Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Tanggamus yang diselesaikan pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan kesekolah lanjutan menengah tingkat pertama di SMPN 2 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, yang diselesaikan pada tahun 2010, sedangkan untuk pendidikan menengah atas penulis menempuh di SMKN 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu dan diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan ke program S1 di IAIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Adapun organisasi yang pernah penulis ikuti baik itu didalam maupun diluar kampus yaitu Pernah mengikuti DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa) IAIN Raden Intan Lampung dan Penulis aktif sebagai anggota dan pengurus RISMA Masjid Hidayatulloh, desa Wonokarto Kecamatan Gadingrejo. Kabupaten Pringsewu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam pada Aspek Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo kabupaten pringsewu, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Iain Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan keritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr.H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Iain Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal, sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik
2. Bapak Drs.H. Amirudin, M.Pd.I sebagai Ketua Jurusan MPI dan Dr.M. Muhassin, M.Hum, selaku sekretaris jurusan MPI, yang telah membantu dalam Proses perkuliahan.
3. Bapak Dr.H. Ainal Gani., S.Ag., SH., M.Ag sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Drs.H. Amirudin, M.Pd,I sebagai pembimbing II yang telah membeikan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai

5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan keguruan IAIN Raden Intan Lampung, Khususnya Dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun karya ilmiah ini.
6. Perpustakaan IAIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relevan dengan skripsi ini.
7. Bapak Kadarusman, Selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran proses penelitian penulis.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah turut membantu dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat meringankan beban penulis.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang tentunya tidak disengaja. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi peneliti pribadi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, Maret 2017

MOCH.ABDURROZAQ
NPM 1311030097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. STRATEGIK	17
1. Pengertian Strategi	17
2. Dimensi-dimensi Manajemen Strategik	18
3. Manfaat Manajemen Strategik	20
B. KEPALA SEKOLAH	21
1. Pengertian Kepala Sekolah	21
2. Peran dan Tugas Kepala Sekolah	22
C. KINERJA GURU	31
1. Pengertian Kinerja Guru	31
2. Indikator Kinerja Guru	33
3. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.....	37
4. Peran dan Tugas Guru	44

D. STRATEGIK KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU	51
E. PENELITIAN YANG RELEVAN	61

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	63
B. Populasi dan Sampel	64
C. Sumber data penelitian	66
D. Metode Pengumpulan Data	66
E. Metode Analisis Data	69
F. Uji Keabsahan Data	71

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	73
1. Sejarah Pendirian SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo	73
2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	74
3. Struktur Organisasi	76
4. Sarana dan prasarana	78
5. Tenaga Pendidik dan Jumlah Siswa	79
B. Pelaksanaan strategik kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru	84

BAB V PENUTUP

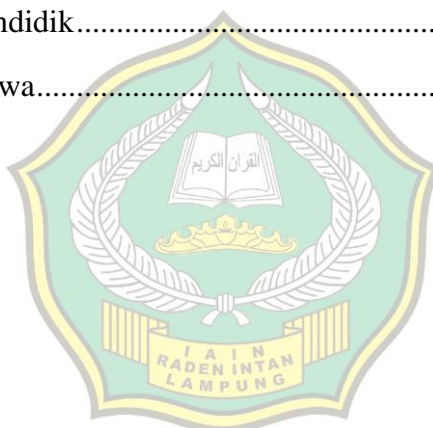
A. Kesimpulan	99
B. Saran-saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1: Indikator Kinerja guru.....	11
TABEL 1.2: Strategi kepala seolah dalam upaya meningkatkan kierja guru	13
TABEL 3.1: Sumber Data Penelitian.....	66
TABEL 4.1: Kepala Sekolah.....	74
TABEL 4.2: Sarana dan Prasarana.....	78
TABEL 4.3: Tenaga Pendidik.....	79
TABEL 4.4: Jumlah Siswa.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Pedoman Interview Dengan Kepala Sekolah
- LAMPIRAN 2 : Pedoman Interview Dengan Guru dan Siswa
- LAMPIRAN 3 : Dokumentasi Penelitian
- LAMPIRAN 4 : Lembar Observasi
- LAMPIRAN 5 : Surat Tugas Penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
IAIN Raden Intan Lampung
- LAMPIRAN 6 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari SMP
Muhammadiyah 1 Gadingrejo
- LAMPIRAN 7 : Kartu Konsultasi Skripsi
- LAMPIRAN 8 : Lembar Pengesahan Seminar Proposal



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan skripsi ini terlebih dahulu akan penulis jelaskan maksud dari judul: STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO, KABUPATEN PRINGSEWU agar tercapai persepsi yang sama antara penulis dengan para pembaca, maka perlu kiranya penulis menjelaskan beberapa istilah yang berkenaan dengan judul.



1. Strategi

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut²

2. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah”

² Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004)hal.20

Kepala Sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu³

3. Pengembangan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan (evolution) dan perubahan secara bertahap⁴

4. Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan⁵

³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*,(Bandung: Remaja Rosdakarya,2006),h.201

⁴ Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002

⁵ Sulistyorini, Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru,(Jakarta: Media Ilmu,2001)h.62

5. Guru

Guru adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan mengapa penulis tertarik membahas ini dalam bentuk skripsi, antara lain :

1. Melihat kondisi sekolah yang begitu aktif, tetapi sumberdaya manusia (guru) belum semuanya berstandar kualifikasi guru (S1) berpendidikan minim (tidak memiliki standar kualifikasi guru professional)
2. Guru sebagai pendidik di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo masih banyak yang belum optimal dalam manajemen kelas, sehingga belum optimal dalam proses belajar mengajar.
3. Dunia pendidikan selalu berkembang dan berubah. Maka untuk mengimbanginya diperlukan peningkatan kualitas para guru untuk mencapai out put yang berkualitas pula.
4. Kepala sekolah yang mempunyai peran yang sangat besar dalam memajukan sebuah lembaga pendidikan atau sekolah. Karena maju mundurnya sebuah

⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen,(Jakarta:Sinar Grafika,2006)h.2

lembaga pendidikan ada pada tonggak sekolah tersebut yaitu kepala sekolah.

5. Keberhasilan dalam proses belajar mengajar adalah bagian dari tujuan pendidikan. Maka untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan guru yang berkualitas agar dapat mengantarkan siswa menjadi anak bangsa yang berkualitas, yang nantinya dapat berguna bagi agama dan bangsa.

C. Latar Belakang Masalah

Kepala Sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasi, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah. “Kepala Sekolah sebagai desainer atau perancang dalam pengembangan sekolah perlu merumuskan dengan jelas, baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek, jangka panjang dapat dirumuskan dalam rencana strategik yang mencangkup : visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi dan program untuk kurun waktu 5-10 tahun. Jangka menengah meliputi strategi dan program yang akan di realisasikan dalam kurun waktu 3-5 tahun. Jangka pendek meliputi program yang disusun dan direalisasikan setiap tahun ajaran⁷.

Peran Kepala Sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas

⁷ Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta, Bumi Aksara,2013)hal.62

prestasi kerjanya. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, contoh kecilnya yaitu kepala madrasah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil terhadap guru maupun terhadap staf-stafnya. Allah swt. Telah berfirman dalam Al-qur'an Surat Al-Maidah Ayat 8⁸, yang berbunyi ;

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ ءَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ إِنَّ اللّٰهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al Maidah : 8)

Guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri.. Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri,

⁸ Al-Maidah Ayat 8

cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, sehat jasmani dan rohani. Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa : Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan 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 negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁹ Guru yang baik adalah mematuhi perintah pemimpinnya (kepalamadrasah) sebagaimana dalam firman Allah swt. Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi ;



يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نُنزِعُكُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S. AnNisa: 59)¹⁰

Dari uraian ayat di atas bisa dipahami bahwasanya kita (guru) harus beriman dan bertaqwa kepada Allah swt dan Rosul-Nya. Dan kita harus patuh terhadap pemimpin (kepala sekolah) yang bisa menegakkan kebenaran dan keadilan di

⁹ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003

¹⁰ An-Nisa ayat 59

jalan Allah swt. Sekolah membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan, memberi teladan, bersemangat, jujur, inovatif, dan kreatif, sehingga diharapkan akan menjadi penggerak untuk mempersiapkan guru yang berkualitas. Kepala Sekolah merupakan penentu arah kebijakan dalam menentukan visi dan misi di sekolah yang dipimpinnya. Selain itu kepala sekolah bisa menjadi contoh yang baik terhadap guru, staf-stafnya dan peserta didik. Mulyono mengatakan bahwa : Kepala Sekolah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan madrasah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain :

1. Memiliki kesehatan jasmani dan ruhani yang baik
2. Berpegang tujuan pada tujuan yang dicapai
3. Bersemangat
4. Cakap dalam memberikan bimbingan
5. Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan
6. Jujur
7. Cerdas
8. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.¹¹

E. Mulyasa mengemukakan bahwa : Kepimpinan kepala sekolah atau madrasah yang efektif harus mempunyai kriteria sebagai berikut :

1. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif
2. Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
3. Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat
4. Kepala sekolah harus berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai
5. Kepala sekolah harus bekerja dengan tim manajemen
6. Kepala sekolah harus berhasil mewujudkan tujuan sekolah atau madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹²

¹¹ Mulyono. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. (Jogjakarta: Ar –Ruzz Media, 2008) h.66

¹² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2003) h. 21

Berdasarkan beberapa alasan di atas, peneliti dalam penyusunan skripsi ini tertarik untuk mengangkat judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO. Hal ini dengan alasan bahwa peran strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sangatlah vital dan sentral, baik dia sebagai pemimpin, manajer maupun supervisor terhadap lembaga pendidikan yang di pimpinnya.

Setelah dilakukan prapenelitian oleh peneliti ditemukan fakta bahwasanya dari hasil interview dengan 10 orang siswa mengenai proses belajar mengajar di sekolah, dan dari data yang didapatkan bahwasanya menurut 10 orang siswa SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, masih banyak guru yang monoton dalam proses pembelajaran sehingga membuat sebagian murid kurang memperhatikan, sehingga proses belajar mengajar tidak efektif, hasil wawancara tersebut dapat dilihat dalam tabel 1.

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut¹³ :

1. Perencanaan pembelajaran meliputi :

- a. Perumusan tujuan pembelajaran
- b. Pemilihan materi ajar
- c. Pemilihan sumber media pembelajaran
- d. Kejelasan scenario pembelajaran

¹³ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*,(Jakarta,Rajawali Pers Raja Grafindo Persada,2013)h.75

- e. Kesesuaian teknik pembelajaran
- f. Kelengkapan instrument pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.

2. Strategi pembelajaran meliputi :

- a. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran
- b. Kesesuaian dengan kompetensi dasar
- c. Kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran
- d. Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik
- e. Keruntutan dan sistematika materi ajar
- f. Kesesuaian media atau alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran
- g. Kesesuaian media atau alat pembelajaran materi pembelajaran

3. Evaluasi pembelajaran meliputi :

- a. Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran
- b. Kejelasan prosedur penilaian
- c. Kelengkapan instrument penilaian
- d. Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua
- e. Refleksi pengajaran
- f. Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran

4. Lingkungan belajar meliputi :

- a. Menciptakan budaya belajar
- b. Mengelola kelas secara efektif

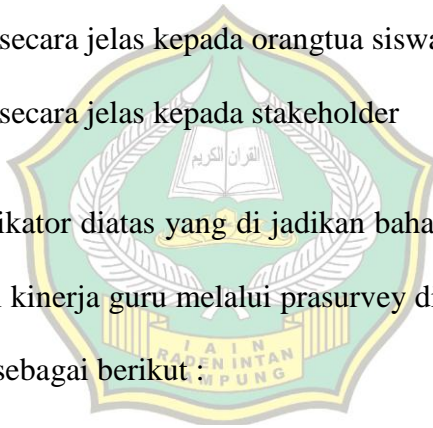
5. Pengembangan professional meliputi :

- a. Peningkatan profesi
- b. Bekerjasama dengan rekan sejawat
- c. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan

6. Komunikasi meliputi :

- a. Komunikasi secara jelas kepada siswa
- b. Komunikasi secara jelas kepada orangtua siswa
- c. Komunikasi secara jelas kepada stakeholder

Berdasarkan indikator diatas yang di jadikan bahan acuan untuk mencari data di sekolah mengenai kinerja guru melalui prasurvey di temukan data yang penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :



TABEL 1.1

Hasil Wawancara Indikator Kinerja Guru dengan Siswa

NO	JENIS KEGIATAN	KEGIATAN	YA	TIDAK
1.	Perencanaan Pembelajaran	Apakah Guru dalam proses pembelajaran memilihkan sumber media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa ?	✓	
2.	Strategi Pembelajaran	Apakah guru dalam proses penyampaian materi belajar secara beruntun atau berurut ?	✓	
3.	Evaluasi Pembelajaran	Apakah guru menjelaskan bagaimana prosedur penilaian ?		✓
4.	Lingkungan Pembelajaran	Apakah Guru sudah bisa mengelolah kelas secara evektif ?		✓
5.	Komunikasi Pembelajaran	Apakah Guru mau menjelaskan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran ?		✓

Sumber: Interview dengan 10 orang siswa SMP Muhammadiyah 1

Gadingrejo pada tanggal 11 desember 2016¹⁴

¹⁴ Sumber: Interview 10 orang siswa SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo pada tanggal 11 desember 2016

Berdasarkan hasil prasurvey diatas peneliti menduga bahwasanya kinerja guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo belum berjalan dengan baik, mungkin dikarenakan beberapa faktor diantaranya, banyaknya guru honorer baru, masih ada guru yang belum memiliki kualifikasi guru profesional (S1), adanya guru yang mengajar bukan pada bidang keahliannya ataupun pendekatan kepala sekolahnya yang belum maksimal, untuk itu penulis perlu meneliti lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo.

Menurut castetter ada 5 cara yang bisa dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu :

1. Pembinaan kinerja guru
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
4. Pemberian motivasi
5. Pemberian penghargaan

Setelah dilakukan prasurvey ditemukan data terkait dengan strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai mana yang peneliti sajikan pada tabel sebagai berikut

Tabel. 1.2

Wawancara Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

NO	Kegiatan	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
1.	Membantu guru dalam pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.			√
2.	Membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar prilakunya.	√		
3.	Melakukan berbagai pengendalian dan pengawasan agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah di tetapkan.		√	
4.	Memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan yang ada di sekolah.		√	
5.	Memberikan penghargaan terhadap tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif		√	

Sumber: Interview 5 orang Guru SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo pada tanggal 11 desember 2016¹⁵

¹⁵ Sumber: Interview 5 orang guru SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo pada tanggal 11 desember 2016

Berdasarkan hasil prasurvey diatas maka kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo sudah melaksanakan strategi yang di kemukakan oleh Castetter dalam bukunya E.Mulyasa, tetapi belum berjalan maksimal dalam pelaksanaanya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam tentang bagai mana strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo.

Dari data yang diperoleh melalui prasurvey sebagai mana peneliti paparkan di atas, tentu saja memerlukan penjelasan lebih lanjut mengenai strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

D. Rumusan Masalah

Pada dasarnya penelitian ini dilakuakn guna mendapatkan data yang bisa digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut sumadi suryabrata masalah atau permasalahan adalah adanya kesenjangan antara das sollen dan das sein, ada perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang ada di dalam kenyataan, antara yang di perlukan dan yang tersedia, antara harapan dan kenyataan dan yang sejenis dengan itu¹⁶

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi permasalahan pokok dalam pembahasan ini adalah “ Bagaimana Strategi kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO.

¹⁶ Sumadi suryabrata, *metodologi penelitian*,(Jakarta, PT raja grafindo persada, 2005) Hal 12

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

2. Kegunaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Secara teoritis tentang Strategi kepala sekolah dalam rangka pengembangan lembaga pendidikan islam.

b. Sedangkan secara praktis di harapkan bisa memberi sumbangan :

1) Bagi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, khususnya Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dapat di jadikan sebagai bahan kajian serta khazanah keilmuan yang berkaitan dengan manajemen strategi kepala sekolah dalam rangka pengembangan lembaga pendidikan islam.

2) Bagi lembaga yang bersangkutan khususnya kepala sekolah sebagai subjek penelitian bisa memberikan masukan yang konstruktif baik dalam rangka pengembangan lembaga tersebut maupun manajemen strategi yang perlu di kembangkan ke

depan serta untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada, sehingga kualitas lembaga menjadi lebih baik.

- 3) Bagi peneliti tentunya ini bisa menambah wawasan dan cakrawala keilmuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen strategi kepala sekolah dalam rangka mengembangkan lembaga pendidikan yang berkualitas.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya memperoleh mutu pembelajaran yang baik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, untuk mengetahui tentang pengertian strategi kepala sekolah, maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengertian strategi itu sendiri.

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.¹⁷ Sedangkan menurut Siagian P. Sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut¹⁸ Dengan demikian dapat disimpulkan

¹⁷ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006) hal.12

¹⁸ Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004)hal.20

bahwa strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Dimensi-dimensi Manajemen Strategi

Berdasarkan pengertian dan karakteristiknya dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi memiliki beberapa dimensi atau bersifat multidimensional, dimensi-dimensi yang dimaksud adalah:

a. Dimensi Keterlibatan Manajemen Puncak

Salah satu sifat keputusan strategi adalah bahwa keputusan tersebut menyangkut seluruh segi organisasi. Karena hanya pada tingkat manajemen puncaklah akan tampak bentuk implikasi dan remifikasi sebagai tantangan dan tuntunan lingkungan internal dan eksternal yang sangat mungkin tidak terlihat oleh para manajemen tingkat yang lebih rendah. Selain itu hanya manajemen puncaklah yang memiliki wewenang untuk mengalokasikan sarana, prasarana dan sumber daya lainnya yang diperlukan untuk mengimplementasikan keputusan yang telah diambil.

b. Dimensi alokasi dana, sarana dan prasarana

Disini manajemen puncak berperan selaku integrator dari berbagai satuan kerja yang merasa berhak atas pengelolaan dana, sarana, prasarana maupun tenaga kerja dari satuan-satuan kerja lainnya dalam organisasi.

Hal ini tergantung pada sifat penugasan, sarana dan pembatasan waktu, mungkin saja satu satuan kerja diperlukan sebagai “yang terpenting” pada momen tertentu, tetapi pada momen lain satuan kerja lainlah yang bersifat strategi.

c. Dimensi Waktu Keputusan Strategi

Salah satu ciri keputusan strategi ialah jangkauan waktunya yang relatif jauh kedepan, apakah itu lima tahun ataukah sepuluh tahun kedepan, bahkan bisa lebih. Penting untuk diperhatikan sekali manajemen puncak membuat keputusan strategi, atas dasar keputusan itulah citra organisasi diciptakan dan di plihara.

d. Dimensi Orientasi Masa Depan

Disini sebuah organisasi memerlukan seorang manajer handal yang memiliki sikap antisipatif dan proaktif, karena dengan sikap tersebut manajemen akan lebih siap menghadapi tanggapan perubahan yang akan terjadi dan tidak akan dihadapkan kepada situasi “dadakan”

e. Dimensi Lingkungan Eksternal

Suatu organisasi biasanya mempengaruhi lingkungannya dan pasti dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang faktor-faktornya umumnya berada diluar kendali organisasi yang bersangkutan. Untuk itu agar organisasi berhasil meraih keberhasilan yang telah di targetkan di masa depan, faktor-faktor eksternal itu perlu di perhitungkan dengan matang.¹⁹

¹⁹ Sondang P.Siagian, *Manajemen Strategi* (Jakarta:Bumi Aksara,2001)h.18-20

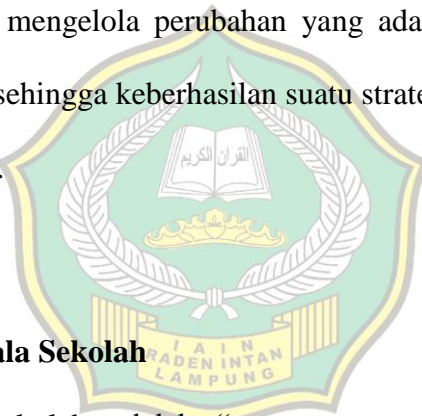
3. Manfaat Manajemen Strategi

Dengan menggunakan manajemen strategi, para manajer disemua tingkat dalam suatu organisasi berinteraksi dalam perencanaan dan implementasi. Dengan menggunakan manajemen strategi sebagai instrumen untuk mengantisipasi perubahan lingkungan sekaligus sebagai kerangka kerja untuk menyelesaikan setiap masalah melalui pengambilan keputusan, maka penerapan manajemen strategi dalam suatu organisasi menurut Greenly dalam bukunya David akan membawa manfaat-manfaat sebagai berikut:

- a. Memungkinkan untuk identifikasi, penentuan prioritas dan eksploitasi peluang
- b. Memberikan pandangan obyektif atas masalah manajemen
- c. Mempresentasikan kerangka kerja untuk aktivitas control dan koordinasi yang lebih baik
- d. Meminimalkan efek dari kondisi perubahan yang jelek
- e. Memungkinkan agar keputusan besar dapat mendukung dengan baik tujuan yang telah ditetapkan
- f. Memungkinkan alokasi waktu dan sumber daya yang lebih efektif untuk peluang yang telah teridentifikasi
- g. Memungkinkan alokasi sumber daya dan waktu yang lebih sedikit untuk mengoreksi keputusan yang salah atau tidak terencana.
- h. Menciptakan kerangka kerja untuk komunikasi internal staf
- i. Membantu mengintegrasikan perilaku individu kedalam usaha bersama
- j. Memberikan dasar untuk mengklarifikasi tanggung jawab individu
- k. Mendorong pemikiran ke masa depan

- l. Menyediakan pendekatan kooperatif, terintegrasi dan antusias untuk menghadapi masalah dan peluang
- m. Mendorong terciptanya sikap positif terhadap perubahan²⁰

Manajemen strategi semakin penting arti dan manfaatnya apabila diingat bahwa lingkungan organisasi mengalami perubahan yang semakin cepat dan kompleks, dimana dibutuhkan suatu pemikiran dan strategi dari para pemimpin untuk mengelola perubahan yang ada dalam suatu strategi yang tepat dan handal sehingga keberhasilan suatu strategi ditentukan oleh manajer atau pemimpinnya.



B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah”²¹

Sedangkan menurut Wahjosumidjo Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.²² Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang

²⁰ David, Freed R, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006) h.20

²¹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.201

²² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999) h.81

diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

2. Peran dan Tugas Kepala Sekolah

Peran seorang pemimpin, akan menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaannya pekerjaan kepala madrasah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra. Sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator*.

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam peran sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.²³

- 1) Pembinaan mental yaitu pembinaan tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) h.98

madrasah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar tenaga pendidikan melaksanakan tugas secara professional.

- 2) Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan.
- 3) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah.
- 4) Pembinaan artistik yaitu pembinaan tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar. Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan pendidikan sekolah, berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen, fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), *controlling* (pengontrolan)²⁴. Dalam rangka melakukan

²⁴ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Eektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008) h.16

peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan menunjang kegiatan sekolah.

Pertama, mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan disekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, menjadi juru pengarah dalam memecahkan berbagai masalah yang di hadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalnya, dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai

penataran, workshop, seminar, diklat dan loka karya sesuai dengan bidang masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan di sekolah. Dengan melakukan strategi di atas diharapkan adanya peningkatan kinerja yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.²⁵

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala Sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana dan prasarana, administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi

²⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) h. 103-104

secara kooperatif, dan aktifitas-aktifitas yang melibatkan keseluruhan personel dan orang-orang sumber dalam masyarakat.²⁶

Kepala Sekolah sebagai administrator harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).²⁷

1) **Technical skill**

- a) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik melaksanakan kegiatan khusus.
- b) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

2) **Human skill**

- a) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama.
- b) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain berbuat sesuatu.
- c) Kemampuan berkomunikasi secara jelas dan efektif.
- d) Kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

²⁶ Ibid, h.107

²⁷ Abdullah Munir, *Op.Cit*, h.16

3) Conceptual skill

- a) Kemampuan analisis
- b) Kemampuan berfikir rasional
- c) Cakap dalam berbagai konsepsi
- d) Mampu menganalisis berbagai kejadian
- e) Mampu mengantisipasi berbagai kejadian
- f) Mampu mengantisipasi perintah
- g) Mampu mengenali berbagai macam kesempatan dan problem-
problem sosial.²⁸

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi, dan membimbing secara berlanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan.

Supervisi mempunyai fungsi penilaian dengan jalan penelitian dan usaha perbaikan. Menurut Swearingen yang dikutip oleh Sayful Sagala dalam bukunya administrasi pendidikan kontemporer. Fungsi supervisi pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah memperkuat pengalaman guru, menstimulasi situasi belajar mengajar, memberikan fasilitas dan

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999) h.101

penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan setiap anggota, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan.²⁹

Ngalim purwanto dalam bukunya menyarankan dua jenis fungsi supervisi yang penting untuk dilakukan.

1) **Inservice-traning**

Pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari yang menghendaki pemecahan segera.

2) **Upgrading**

Upgrading (penataran) sebenarnya tidak jauh berbeda dengan inservice-traning. Upgrading adalah usaha kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.

²⁹ Saiful Sagala, *Manajemen Strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009) h.118

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari keperibadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Keperibadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat: 1) jujur, 2) percaya diri. 3) tanggung jawab. 4) berani mengambil resiko, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.³⁰

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala Sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah. gagasan baru tersebut misalnya moving class. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi pola kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri yang dilengkapi dengan alat peraga. Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru, yang bertugas dalam memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.³¹

³⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,(Bandung:Remaja Rosdakarya,2007)h.115

³¹ Ibid, h.119

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar melalui sumber pusat sumber belajar.³² Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya, oleh karena itu dalam upaya penciptaan budaya dan iklim yang kondusif kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan pada guru sehingga mereka tahu tujuan bekerja, para guru juga perlu dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. 3) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu diberikan. 4) usaha untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga mendapat kepuasan.

³² Ibid, h.120

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

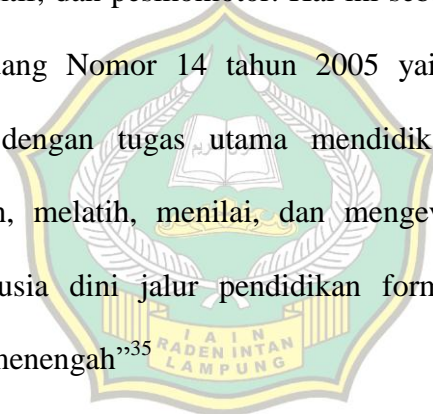
Setiap individu yang di beri tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kineja yang memuaskan dan memberikan konstibusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan³³

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekeerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekeerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang tewujud.³⁴ Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kineja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oeh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

³³ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru* (Jakarta : Media Ilmu, 2001), h. 62

³⁴ Djamah, S. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, Cet. IV. 2004), h.61

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. Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotor. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”³⁵



Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi di dalam pembangunan”³⁶

Adapun dalam perspektif Islam guru sering disebut dengan 1) Ustad yaitu orang yang dituntut untuk komitmen dengan profesionalnya, 2) Muallim yaitu orang yang mampu menjelaskan hakikat ilmu, 3) Murabbiy

³⁵ Tim penyusun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) hal.2

³⁶ Sardiman AM, *Inteksi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2000), h.125

yaitu orang yang membimbing, 4) qamudarris yaitu orang yang mencerdaskan orang lain, 5) Muaddib yaitu orang yang membangun peradaban.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa guru adalah orang yang memberikan pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya di pegunakan pada masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih professional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka di pandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.

Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap

sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikejakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : 1). Guru sebagai pengajar, 2). Guru sebagai pembimbing, 3). Guru sebagai administrator kelas.³⁷

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut³⁸ :

7. Perencanaan pembelajaran meliputi :

- g. Perumusan tujuan pembelajaran
- h. Pemilihan materi ajar
- i. Pemilihan sumber media pembelajaran
- j. Kejelasan scenario pembelajaran
- k. Kesesuaian teknik pembelajaran
- l. Kelengkapan instrument pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.

³⁷ Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002) h. 122

³⁸ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*,(Jakarta,Rajawali Pers Raja Grafindo Persada,2013)h.75

8. Strategi pembelajaran meliputi :

- h. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran
- i. Kesesuaian dengan kompetensi dasar
- j. Kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran
- k. Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik
- l. Keruntutan dan sistematika materi ajar
- m. Kesesuaian media atau alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran
- n. Kesesuaian media atau alat pembelajaran materi pembelajaran

9. Evaluasi pembelajaran meliputi :

- g. Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran
- h. Kejelasan prosedur penilaian
- i. Kelengkapan instrument penilaian
- j. Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua
- k. Refleksi pengajaran
- l. Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran

10. Lingkungan belajar meliputi :

- c. Menciptakan budaya belajar
- d. Mengelola kelas secara efektif

11. Pengembangan professional meliputi :

- d. Peningkatan profesi
- e. Bekerjasama dengan rekan sejawat

f. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan

12. Komunikasi meliputi :

- d. Komunikasi secara jelas kepada siswa
- e. Komunikasi secara jelas kepada orangtua siswa
- f. Komunikasi secara jelas kepada stakeholder

Jika dicermati dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja meliputi :

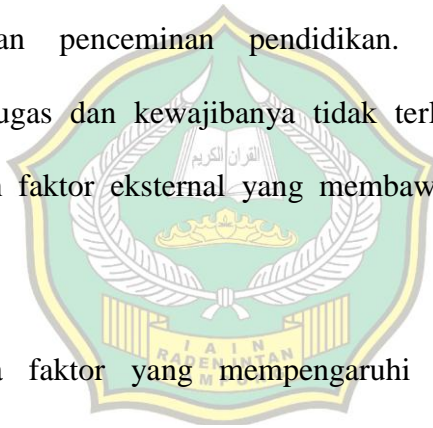
1. Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus
2. Keahlian (skill) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi
3. Adanya kode etik profesi yang di jadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya
4. Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan obyek profesi
5. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal
6. Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang di embanya.³⁹

³⁹ Kementrian Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru , (Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2013) h. 139

Berdasarkan uraian diatas, Guru merupakan bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menuntut adanya kinerja yang baik didalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan penceminan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.



Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai dengan ciri-ciri pribadi yang mereka miliki, Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian 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 sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat dan diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan

misalnya dalam tindakanya, ucapan, masalah, baik yang ringan maupun yang berat.⁴⁰

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya keseluruhan sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadianya. Lebih lanjut Djamarah, SB, mengemukakan bahwa faktor terpending bagi seorang guru adalah kepribadianya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak bagi masadepan anak didik, terutama untuk anak didik yang masih kecil dan mereka yang mengalami kegunjangan jiwa. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya matabat guru.

b. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Profesi ialah kegiatan yang menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi.⁴¹ Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individu, kelompok, atau golongan tertentu.

⁴⁰ Djamarah, S. *Op.Cet.*, h.101

⁴¹ Saefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009)h.3

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma didalamnya, orang yang melakukan pekerjaan atau profesi haruslah orang yang ahli (professional) atau orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

c. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru menurut peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu: (1). Kompetensi Pedagogik (2). Ke-pribadian (3). Sosial dan (4). Professional keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁴²

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

⁴² Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional pendidikan, Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005, h.24

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, kompetensi pedagogik meliputi :

- a) Menenal anak didik
- b) Menguasai berbagai teori tentang pendidikan
- c) Menguasai macam-macam model pembelajaran
- d) Menguasai bahan pembelajaran
- e) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
- f) Menilai proses pembelajaran

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, arif, dewasa dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian meliputi:

- a) Berkepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman
- b) Berkemampuan mengaktualisasikan diri, disiplin, tanggung jawab, peka dan berwawasan luas
- c) Dapat berkomunikasi dengan orang lain
- d) Kemampuan mengembangkan profesi, berfikir kreatif, kritis dan reflektif

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara meluas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru, kompetensi profesional meliputi:

- a) Penguasaan materi pelajaran
- b) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan atau keguruan
- c) Penguasaan masalah-masalah pendidikan

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sebagai berikut:

- a) Empati kepada orang lain
- b) Toleransi
- c) Mampu bekerjasama dengan orang lain
- d) Memiliki sikap keperibadian yang positif.

Komptensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekanya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang di gunakan selama ini pada suatu pendidikan yang di berlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda-beda.

Aspek-aspek teladan guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikian anak didik yang di ciptakan guru itu sendiri. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan berpengaruh kuat terhadap proses belajarnya, agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif, dan kappabel. Meningkatkan sikap konservatif tidak bersifat defensive tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif⁴³

Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru yang searah dengan kebutuhan

⁴³ Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*,(Bandung, Angkasa, 2004) h.72

pendidikan di sekolah, tuntutan 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 dengan rasa senang. Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram, dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.⁴⁴ Kedisiplinan sangatlah diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kemampuan guru dalam memahami peraturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan persoalan lain disekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya pembelajaran siswa kearah yang lebih baik, kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*,(Jakarta: Rineka Cipta, Cet,VI, 2003)h. 99

dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kineja dan disisi lain akan memberikan teladan bagi siswa itu sendiri.

e. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang semakain tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Profesionalitas seorang 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 berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan guru telah layak, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos untuk mencari tambahan di luar sana.

4. Peran dan Tugas Guru

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Maka dapat ditetapkan peran-peran dan tugas seorang guru sebagai berikut.

a. Peran Guru dalam proses belajar mengajar

1). Guru sebagai Demonstrator

Dalam perannya sebagai demonstrator, guru senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta

senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam ilmu yang dimilikinya karena hal itu sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

2). Guru sebagai pengelola kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas, guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi. Lingkungan di ataur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap lingkungan belajar itu turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar yang baik. Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik.

3) Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian dari integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran disekolah.

4). Guru sebagai evaluator

Dalam proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu telah tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat. Semua pertanyaan tersebut dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu-kewaktu. Informasi yang dapat diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (feedback) terhadap proses belajar-mengajar. Dengan umpan balik ini akan dijadikan tolak ukur untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar-mengajar akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

b. Peran guru dalam administrasi

Dalam hubungannya dengan kegiatan administrasi seorang guru dapat berperan sebagai berikut.

- 1). Pengambilan inisiatif, pengarahan, dan penelitian kegiatan-kegiatan pendidikan. Hal ini berarti guru turut serta memikirkan kegiatan-kegiatan pendidikan yang direncanakan serta nilainya.

- 2). Wakil masyarakat, yang berarti dalam lingkungan sekolah guru menjadi anggota suatu masyarakat. Guru harus mencerminkan suasana dan kemauan masyarakat dalam arti yang baik.
- 3). Orang yang ahli dalam mata pelajaran. Guru harus bertanggung jawab untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi muda berupa pengetahuan.
- 4). Penegak disiplin, guru harus menjaga agar tercapai suatu disiplin.
- 5). Pelaksanaan administrasi pendidikan. Disamping menjadi pengajar, gurupun bertanggung jawab akan kelancaran jalannya pendidikan dan ia harus mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan administrasi
- 6). Pemimpin generasi muda, masa depan generasi muda terletak ditangan guru. Guru berperan sebagai pemimpin mereka dalam mempersiapkan diri anggota masyarakat yang dewasa.
- 7) Penerjemah kepada masyarakat, artinya guru berperan untuk menyampaikan segala perkembangan kemajuan dunia sekitar kepada masyarakat, khususnya masalah-masalah pendidikan.

c. Peran guru secara pribadi

Dilihat dari dirinya sendiri, seorang guru harus berperan sebagai berikut.

- 1). Petugas sosial, yaitu seseorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat. Dalam kegiatan-kegiatan masyarakat guru senantiasa merupakan petugas-petugas yang dapat dipercaya untuk berpartisipasi didalamnya.

- 2). Pelajar dan ilmuan, yaitu senantiasa terus-menerus menuntut ilmu pengetahuan. Dengan berbagai cara setiap saat guru senantiasa belajar untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3). Orang tua, yaitu mewakili orang tua murid disekolah dalam pendidikan anaknya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesudah keluarga, sehingga dalam arti luas sekolah merupakan keluarga, guru berperan sebagai orang tua dari siswa-siswanya.
- 4). Pencari teladan, yaitu yang senantiasa mencari teladan yang baik untuk siswa bukan untuk seluruh masyarakat, guru menjadi ukuran bagi norma-norma tingkah laku.
- 5). Pencari keamanan, yaitu yang senantiasa mencari rasa aman bagi siswa. Guru menjadi tempat berlindung bagi siswa-siswa untuk memperoleh rasa aman dan puas didalamnya.

d. Peran guru secara psikologis

Peran guru secara psikologis, guru dipandang sebagai berikut.

- 1). Ahli psikologi pendidikan, yaitu petugas psikologi dalam pendidikan yang melaksanakan tugasnya atas dasar prinsip-prinsip psikologi.
- 2). Seniman dalam hubungan antar manusia, yaitu orang yang mampu membuat hubungan antar manusia untuk tujuan tertentu, dengan menggunakan teknik tertentu, khususnya dalam kegiatan pendidikan.
- 3). Pembentukan kelompok sebagai jalan atau alat dalam pendidikan.

- 4). Catalytic agent, yaitu orang yang mempunyai pengaruh dalam menimbulkan pembaharuan. Sering pula peran ini disebut sebagai innovator.
- 5). Petugas kesehatan mental yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental khususnya kesehatan mental siswa.⁴⁵

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa peran guru diatas apabila dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan komitmen maka akan memajukan sekolah dengan keprofesionalanya dalam mendidik anak.

Uzer membagi guru kedalam tiga tugas yang berkaitan dengan profesi, kemanusiaan, dan kemasyaakatan.

a. Profesi, meliputi:

- 1). Mendidik, berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
- 2). Mengajar, yaitu meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3). Melatih, mengembangkan keterampilan dan penerapannya.

b. Kemanusiaan, meliputi:

- 1). Sebagai orangtua kedua bagi siswanya
- 2). Menaik simpati dan perhatian siswa dari semua lapisan masyarakat.
- 3). Memotivasi siswa dan mentransformasikan diri kepada siswa.

⁴⁵ Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*,(Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet.IX, 1995)
h.9-13

c. **Kemasyarakatan**

- 1) Mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara Indonesia yang bernalar Pancasila
- 2) Mencerdaskan bangsa Indonesia.⁴⁶

Bila kita cermati tugas-tugas diatas, tugas guru begitu berarti bagi seluruh kehidupan manusia, yakni dengan melihat tugas-tugasnya dari mulai lingkungan yang terkecil yaitu bagi dirinya, kemudian antar manusia, bahkan sampai tugasnya bagi bangsa dan Negara.

Sedangkan tanggung jawab seorang guru bukan hanya dilihat dari peran dan tugasnya saja, akan tetapi juga dalam kewajibannya sebagai tenaga pendidik, dimana undang-undang republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menyebutkan:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁴⁷

⁴⁶ Ibid, h. 6-7

Dengan memperhatikan tugas, peran, serta kewajiban guru, begitu kompleks beban dan tanggung jawab guru, apabila serangkaian peran tugas dan kewajiban tersebut dilaksanakan dengan baik, maka proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

D. Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya meningkatkan kinerja Guru oleh kepala sekolah harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Mudrajad Kuncoro mengemukakan bahwa strategi adalah "sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya"⁴⁸ sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia strategi adalah "Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus".⁴⁹

Dari kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa strategi merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisaan terhadap lingkungan. Menurut pengertian diatas kepala sekolah harus memiliki pilihan-pilihan keputusan tentang cara terbaik untuk

⁴⁷ Undang-undang RI No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,(Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagi Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003)hal.18-19

⁴⁸ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta:Erlangga,2006)h.12

⁴⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia,(Jakarta:BalaiPustaka,2002)cet,4,h.1092

mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala sekolah disebut institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia (guru) selain itu kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan sikap profesionalitas guru agar mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya atau dalam melaksanakan tugasnya tanpa instruksi terlebih dahulu dari kepala sekolah. Lalu untuk pengembangan sumberdaya manusia kepala sekolah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan kerjasama dengan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan sumberdaya manusia dalam institusi pendidikan.

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia, sebagi mana dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya” Menjadi Kepala Sekolah Profesional yaitu strategi umum dan Strategi khusus.

Dalam strategi umum castetter membagi kedalam tiga bagian diantaranya, pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan kepada kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan professional, serta kerjasama serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus

dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi).

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan dan pengembangan karier.

Strategi khusus mempercayakan kepada kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier, pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan guna meningkatkan mutu guru disekolah. untuk itu kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik.⁵⁰

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya guru harus melaksanakan strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan

⁵⁰ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,Cet 9, 2007)h.128-130

pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

1. Pembinaan Kinerja guru.

Menurut Ali Imron dalam bukunya “Pembinaan Guru di Indonesia”, pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.⁵¹

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah, Pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, *Kedua*, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik,

⁵¹ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*,(Jakarta:Pustaka Jaya, 1993)h.9

Ketiga, memperbaiki situasi belajar anak didik.⁵² Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala sekolah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

Jika kepala sekolah memahami faktor-faktor di atas, maka sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan kepada guru dalam hal bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik di sekolah, maka kepala sekolah juga hendaknya terbuka tetapi menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru

Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai mutu pendidikan di perlukan pendidik yang profesional.

⁵² Ibit, h.13

Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi keperibadian, pedagogic, professional dan sosial. Sebagai seorang yang professional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (desainer), pelaksana (implementor), dan penilai (evaluator) kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik.

Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat⁵³

⁵³ E. Mulyasa, *Op.Cit*, h.141

Guru yang dibina kepala sekolah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang ditopang kinerja yang baik akan segera tercapai. Kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

4. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁴

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

- a. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis
- b. Dilaksanakan secara demokratis
- c. Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- d. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)

⁵⁴ Ibit, h.111

e. Merupakan bantuan professional.⁵⁵

Prinsip-prinsip diatas harus diperhatikan dengan benar oleh kepala sekolah agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik dan guru tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang sudah dikerjakan.

5. Pemberian Motivasi.

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainya berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.⁵⁶ Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

⁵⁵ Ibit, h.113

⁵⁶ Ibit, h.143

6. Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁵⁷

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut. Sebagai mana yang diatur oleh undang-undang RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.⁵⁸

7. Pemberian Persepsi

Persepsi adalah kemampuan untuk membeda-bedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya itu yang selanjutnya diinterpretasi. Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari

⁵⁷ E. Mulyasa, *Op, Cit*, h.151

⁵⁸ Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen(Penghargaan,pasal 36)

dunia luar yang di tangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk kedalam otak. Didalamnya terjadi proses berfikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman, pemahaman ini yang kurang lebih disebut persepsi.⁵⁹

Sedangkan menurut Widyastuti persepsi adalah suatu proses membuat penilaian (judgement) atau membangun kesan (impression) mengenai berbagai macam hal yang terdapat dalam lapangan pengindraan seseorang. Penilaian atau pembentukan kesan ini adalah dalam upaya pemberian makna kepada hal-hal tersebut.⁶⁰

Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru, melalui komitmen yang diberikan kepada kepala sekolah terhadap guru maka akan tertanam atau memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang dihargai hasil kerjanya oleh kepala sekolah, merupakan salahsatu cara untuk meningkatkan kinerja guru, dari upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan, persepsi harus dilakukan dengan dukungan dari kedua belah pihak, baik kepala sekolah atau guru itu sendiri.

⁵⁹ Sarwono, W Sarlito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2012)h.86

⁶⁰ Yeni, Widyastusi, *Psikologi Sosial*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2014)h.34

E. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini dilakukan oleh Nur Alimah dari program studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta tahun 2013.

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah Bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya:

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, serta komunikasi dan interaksi.

1. Upaya yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta dapat dilihat dari beberapa hal yaitu: a. mengikutsertakan guru dalam diklat, b. menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran, c. meminta guru saat rapat untuk menggunakan fasilitas tersebut untuk kelancaran proses pembelajaran, d. memantau guru saat kegiatan belajar berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat ke kelas, e. memberikan keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat, f.

menyediakan presensi dan mengecek secara berkala, g. melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik *sharing* maupun diskusi sesama guru, h. memberikan motivasi arahan dan contoh kepada guru, I .memberikan teguruan kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat maupun dengan cara memanggil guru, j. kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

2. Upaya yang di lakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta ternyata efektif sebab guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya mulai dari melakukan perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi penilaian pembelajaran.⁶¹

⁶¹ <http://eprints.uny.ac.id/19031/1/NUR%20ALIMAH.pdf>, diakses pada tanggal 28 januari 2017 pukul 13.00. WIB

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berupa dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan lainnya.⁶² Sedangkan menurut sugiyono Metode kualitatif dinamakan sebagai metode baru karena popularitasnya belumlah lama, metode ini disebut juga metode artistic, karena proses penelitiannya lebih bersifat seni (kurang terpolat).⁶³

Dalam pendekatan kualitatif, penelitian menuntut ketajaman dan kecermatan dalam mengamati, mencatat suatu proses dan aktifitas yang nampak dalam realitas, serta menganalisisnya dalam suatu kesatuan yang bermakna, kesabaran, kejujuran, keuletan, ketekunan dan keluesan peneliti sangat diperlukan dalam pendekatan penelitian kualitatif. Bahasa lisan dan tulisan kami gunakan untuk mengungkap data dan informasi melalui beberapa tehnik pengumpulan data dari sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Bagi peneliti fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila

h.4

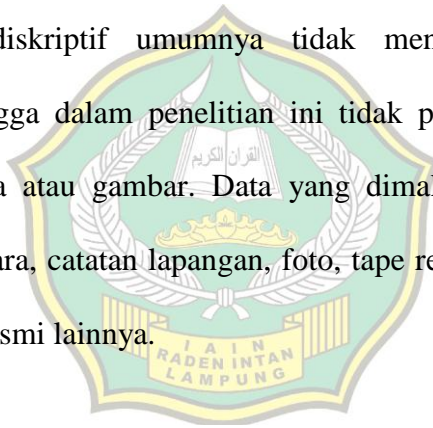
⁶² Moleong, lexy J, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya,2010)

h.7

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2011)

dilakukan interaksi dengan objek dimana fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif merupakan tehnik yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara dan observasi ditambah dengan dokumentasi. Sedangkan berdasarkan jenisnya penelitian ini merupakan penelitian diskriptif.

Penelitian diskriptif umumnya tidak menggunakan hipotesis (non hipotesis) sehingga dalam penelitian ini tidak perlu merumuskan hipotesis berupa kata-kata atau gambar. Data yang dimaksud mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, tape recorder, catatan atau memo, atau dokumen resmi lainnya.



B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi obyek dan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁶⁴

⁶⁴ Ibid, h.80

Menurut sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan di berlakukan untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif.⁶⁵

Populasi pada Penelitian ini yaitu Kepala sekolah (madrasah) sebanyak 1 orang, Guru sebanyak 44 orang, siswa kelas delapan sebanyak 156 orang dan kelas Sembilan sebanyak 180 orang maka jumlah keseluruhan populasi pada penelitian ini sebanyak 381 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek sosial yang diteliti.⁶⁶

⁶⁵ Ibid, h.81

⁶⁶ Ibid, h. 218-219

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh, apabila penelitian menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Tabel. 3.1

Sumber Data Penelitian

NO	Sumber Data	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1 Orang
2	Guru	5 Orang
3	Siswa	10 Orang

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi.

1. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi objek-objek alam

lain. Obserasi (pengamatan) menurut Sutrisno Hadi dalam bukunya Sugiyono “Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D” Suatu proses yang kompleks, suatu peroses yang tersusun dari pelbagian proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁶⁷

Dalam observasi ini peneliti tidak terlibat langsung dalam kehidupan orang yang di observasi, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat. Melalui metode observasi ini penulis berharap agar mudah memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu obyek yang di teliti sebagai pendukung penelitian ini.

2. Metode Interview

Menurut Cholid Nurbuko interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang di sampaikan.⁶⁸ Berdasarkan kutipan diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode interview adalah metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang di interview, karena metode ini merupakan cara yang mudah dan paktis untuk menghimpun data yang dipelukan, dengan demikian infomasi yang bekaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang dianggap mewakili.

⁶⁷ Ibid, h.145

⁶⁸ Cholid Nurbuko, *Metodologi penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h.72

Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

- a) Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarah Tanya jawab pada pokok persoalan dari fokus penelitian.
- b) Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan.
- c) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dengan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok persoalan akan di bahas.⁶⁹

Dari ketiga interview diatas, penulis menggunakan interview bebas terpimpin agar dalam pelaksanaannya tidak terlalu kaku dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan di teliti. Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai kepala sekolah, guru dan untuk memperoleh data bagaimana strategi kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan islam melalui peningkatan kineja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo.

⁶⁹ Ibid, h.85

3. Metode Dokumentasi

Menurut sugiyono dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk kaya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁷⁰

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catata, transkrip, buku, surat kabar, majalah, photo, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan sumber non manusia, sumber ini merupakan sumber yang bermanfaat sebab telah tersedia hingga akan relevan murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini meupakan sumber yang setabil dan akurat sebagai cerminan situasi atau kondisi yang sebenarnya, sehingga dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.

4. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh dalam penelitian dan di olah dengan sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan.

⁷⁰ Op.cit, Sugiyono, h.240

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut.

a) **Reduksi data** adalah proses analisis untuk memilih, memutuskan perhatian, menyederhanakan, mengabstrasikan, serta mentransformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang tidak perlu.

b) **Penyajian (display) data** Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah di pahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang telah relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

c) **Verifikasi data** langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan merupakan verifikasi data.⁷¹

Setelah data terkumpul, kemudian penulis menganalisa untuk mendapatkan kesimpulan yang digunakan sebagai bukti terhadap kebenaran hipotesis yang penulis ajukan. Adapun untuk menganalisa data tersebut penulis menggunakan metode indukti atau analisa sistensik yang

⁷¹ Ibid, h.345

bertitik tolak dari data yang bersifat khusus untuk ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan pendekatan ini, maka penulis akan meinci secara khusus tentang peran strategi kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan islam pada aspek kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo.

5. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggung jawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

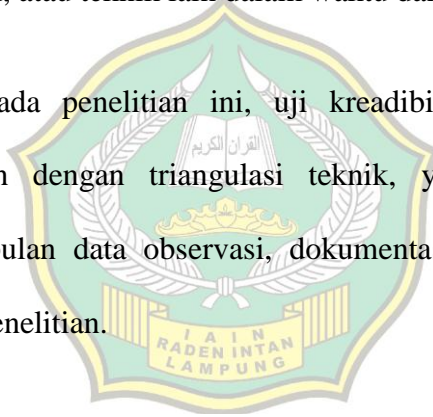
Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.

- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini, uji kreadibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik, yaitu menggunakan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada subjek penelitian.



BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo adalah salah satu Sekolah yang berbasis Keislaman yang didirikan pada tahun 1956 dan beroperasi pada tahun 1977 yang berada dilokasi kecamatan Gadingrejo dibawah naungan Lembaga Persyarikatan Muhammadiyah. Adalah merupakan Sekolah swasta dengan status: Tercatat terdaftar diakui dan hingga sampai saat ini dengan status terakhir terakreditasi tahun 2003 hingga tahun 2011 status terakreditasi dengan nilai B, dengan luas areal : 2727 M2, luas bangunan : 1026,5 M2, sebagian tanah wakaf dan sebagian jual beli. Keberadaanya didirikan berdasarkan keinginan dan kebutuhan masyarakat dan peserta didik dilingkungan setempat ataupun dilingkungan wilayah lampung untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan yang berlandaskan suatu keinginan untuk maju bersama mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk akhlaq dan kepribadian siswa berguna bagi masyarakat bangsa dan negara serta menciptakan situasi yang kondusif.

Sejak keberadaan SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo telah eksis meningkatkan mutu pendidikan sejak dulu hingga kini dengan sistem belajar :

aktif, kreatif, konduktif, dan terorganisir. Dengan berbagai pengalaman dari tenaga pendidik melalui: penataran tingkat Regional, Provinsi, Kabupaten dan tingkat Kecamatan serta workshop di bidang keahliannya dapat mengantarkan kepada peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, salah satunya telah berhasilnya alumni dari SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo mendirikan perguruan tinggi AKPER Pringsewu, sebagai Guru, sebagai perawat, sebagai Dosen, PNS dan banyak lagi alumni SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo yang bekerja di instansi Pemerintah. Sebagaimana Sekolah yang lain, SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo juga telah beberapa kali mengalami pergantian Kepala Sekolah antara lain⁷² :

Tabel 4.1 Kepala Sekolah

NO	NAMA KEPALA SEKOLAH	TAHUN
1.	M. Jironi, BS	1956 s/d 1968
2.	Sudiyono, Hs.BA	1968 s/d 1977
3.	Sumartono	1978 s/d 1989
4.	Suratman	1989 s/d 2000
5.	Ahmad Thoha. A.Md	2000 s/d 2004
6.	Jumiran.Ms. S.Pd	2005 s/d 2014
7.	Kadariusman	2014 s/d Sekarang

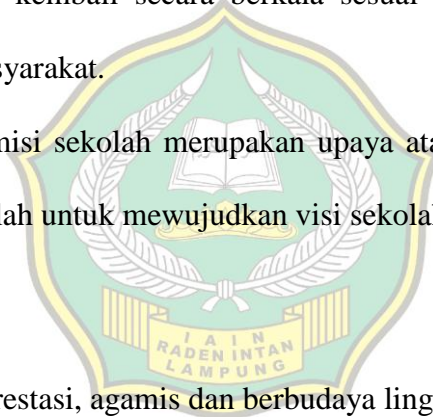
2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi merupakan impian atau harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh warga sekolah. Visi sekolah dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang, mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah

⁷² Data Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

dan segenap pihak yang berkepentingan. Visi sekolah dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional. Diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan memperhatikan masukan komite sekolah, kemudian disosialisasikan kepada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan dan ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

Sedangkan misi sekolah merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah untuk mewujudkan visi sekolah.



A. Visi Sekolah

Unggul dalam prestasi, agamis dan berbudaya lingkungan

B. Misi Sekolah

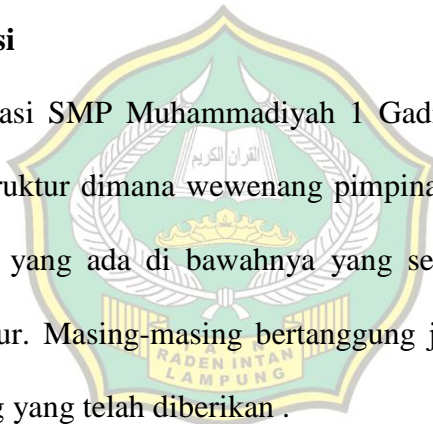
1. Mewujudkan Pendidikan yang menghasilkan lulusan cerdas, terampil, beriman, bertaqwa, dan memiliki keunggulan Kompetitif.
2. Mewujudkan perangkat kurikulum yang lengkap, mutakhir, dan berwawasan kedepan.
3. Mewujudkan Organisasi Sekolah yang terus belajar (Learning Organization)
4. Mewujudkan Fasilitas Sekolah yang Relevan, Mutakhir, dan berwawasan kedepan.
5. Mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar dan adil.
6. Mewujudkan Pendidik dan Tenaga Pendidik yang mampu dan tangguh.
7. Mewujudkan pengembangan diri siswa yang tangguh dan Kompetitif.
8. Mewujudkan penyelenggaraan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan menyenangkan.
9. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, nyaman dan indah

C. Tujuan

Untuk mengembangkan berbagai potensi siswa agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Alloh SWT, berakhlaq Mulia Sehat ,Berilmu, Cakap, Kreatif, Mandiri, dan menjadi Warga Negara Indonesia yang Demokratis serta bertanggung jawab atas terwujudnya Masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

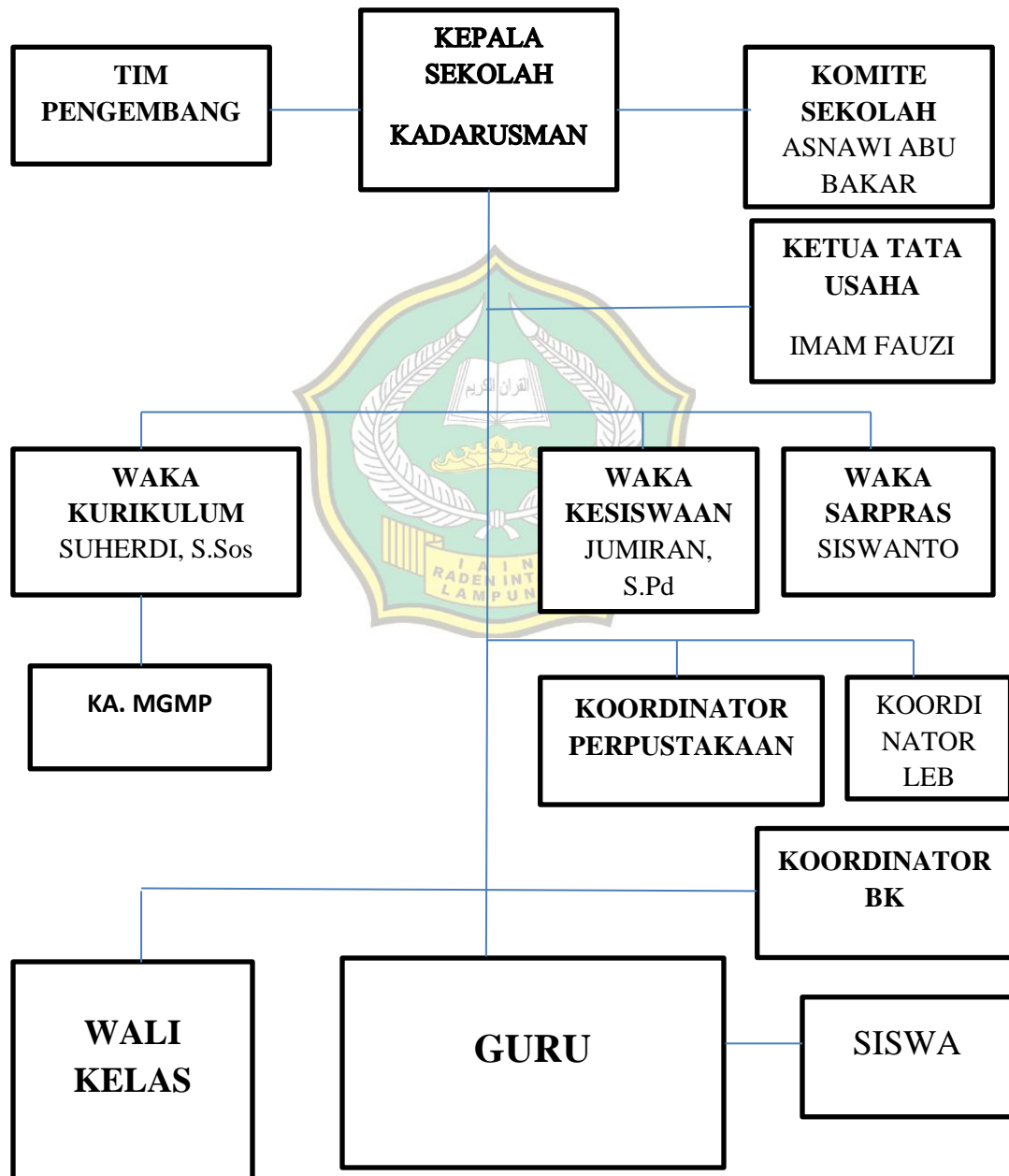
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo. Struktur organisasi merupakan suatu struktur dimana wewenang pimpinan tertinggi secara langsung membawahi bagian yang ada di bawahnya yang sesuai dengan bidang-bidang yang telah terstruktur. Masing-masing bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan .



STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH SMP MUHAMMADIYAH 1

GADINGREJO KABUPATEN PRINGSEWU



Gambar.1 Struktur organisasi

Sumber : SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo 2017

4. Sarana dan Prasarana Sekolah

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo⁷³

No.	Ruangan	Jumlah
1	Ruang Kelas	15
2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Tata Usaha	1
5	Perpustakaan	1
6	Lab. IPA	1
7	Lab. Bahasa	1
8	Lab. Komputer	1
9	Musholla	1
10	Lapangan	1
JUMLAH		24

Sumber: Data Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

⁷³ Sumber: Data Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

5. Tenaga Pendidik dan Jumlah Siswa

Tabel 4.3

NO	NAMA TENAGA PENDIDIK/GURU	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JABATAN/MATA PELAJARAN YANG DI AMPU
1	Kadarusman	PGSLTP	Kepsek
2	Suherdi, S.Sos.I	S1/S2 Ilmu sosial	KMD/Wakakur
3	Yudi Andrian, M.Kom.I	S2 Magister komputer	KMD/Wakasis
4	Warningsih, S.Pd	S1 Pendidikan Matematika	Matematika
5	Jumiran. Ms. S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
6	Joko Hasan. TW, S.Pd	S1 Pendidikan Matematika	Matematika
7	Jubaidah Jan. S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
8	Susianto. A.Md	D3	IPA
9	Susanto	PGSMTP	IPS
10	Siti Khoiriyah	MAN	Bahasa Arab/alquran

11	Drs. Joni Primawan Buana	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Lampung
12	Nurnaini, S.Ag	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI
13	M. Kholid Ihsani, S.Sos.I	S1 Ilmu Sosial	Dakwah-KMD
14	Sri Sulasih. S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
15	Siti Anifah, S.Hut	S1 Kehutanan	IPA
16	Yusup, S.Pd.I	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI
17	Fenis Efillyia, SH	S1 Hukum	PKn
18	Rufaidah Masithoh, S.Pd	S1 Bimbingan Konseling	BK
19	Fenti Kurniyati, S.Pd	S1 Penjaskes	Penjaskes
20	Hendi Purwanto, S.Pd	S1 Pendidikan Matematika	Matematika
21	Heni Susepti S.Pd	S1 Bimbingan Konseling	BK

22	Afri Ritanti, S.Kom	S1 Komputer	Prakarya
23	Sigit Wisnu Hayumurti, S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
24	Mustikowati, S,Pd	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
25	Fitri Widiyaningsih, S.Pd	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn
26	Isrofah Meinisrina, S.Pd	S1 Geografi	IPS
27	Leni Septilianawati S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
28	Keminah, S.Pd	S1 Geografi	IPS
29	M.Supraptiningsih S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Prakarya
30	Latipah, S.Pd	S1 Pendidikan Biologi	IPA
31	Ardiansyah, S.Pd	S1 Pendidikan Matematika	Matematika

32	Arni Kristiani, S.Pd	S1 Geografi	IPS
33	Eni Suenti, S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
34	Juni Prasetyo	SMA	Penjaskes
35	Heni Yustiana, S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
36	Doni Wibisono	SMA	Seni Budaya
37	Norma Anisa,S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Indonesia
38	Sutrisno, S.Pd	S1 Pendidikan Fisika	IPA
39	M. Agita Brevi Hernovan,S.Pd	S1 Pendidikan Fisika	IPA
40	Qidam Anggoro,S.Pd	S1 Penjaskes	Penjaskes
41	Haris Gunadi	SMA	Penjaskes
42	Turanti,S.Pd	S1 Bimbingan Konseling	Prakarya
43	Melya Damayanti, S.Pd.I	S1 Kependidikan Islam	KMD

44	Pipit Suwarni, S.Pd.I	S1 (Komunikasi Penyiaran Islam)	bhs arab
45	Amir Hidayat,S.Pd	S1 Pendidikan Agama Islam	BK
46	Dewi Rahmawati,S.Pd	S1 Pendidikan Bahasa indonesia	Bahasa Indonesia
47	Sri Rahayu	SMA	Seni Budaya
48	Teguh	MAN	bhs arab
49	Dina Sudriejanti	SMA	Bendahara
50	Dini Suvierjanti	SMA	Tenaga Perpustakaan
51	Imam Fauzi	SMA	Staff/TU
52	Ririn Taqwa Diyaya, A.Md	D3	Staff/TU
53	Fadia Anzun Utari	SMA	Perpustakaan
54	Efrida Herawati, S.E	S1 Ekonomi	Staff/TU
55	Yunandar	SPbMA	Penjaga sekolah
56	Eko Suprpto	SMA	Satpam

Catatan : Merah Untuk Tenaga Kependidikan yang belum memiliki standar kualifikasi guru professional dan Kuning menandakan bahwa Kualifikasi Akademik yang dimiliki Guru tidak Sesuai dengan Mata Pelajaran yang di Ampuh

Dilihat dari tabel diatas ada sebagian Guru yang belum memiliki kualifikasi guru professional (S1) dan juga masih ada beberapa Guru yang mengajar bukan pada bidang Keahlianya

Sedangkan untuk jumlah Siswa yang ada di sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo sebanyak⁷⁴:

Tabel 4.4 Jumlah Siswa

Tahun Pelajaran	Juml Pendaftaran (cln. Siswa baru)	Kelas 7		Kelas 8		Kelas 9		Jumlah Kls 7 + 8 + 9	
		Jml Siswa	Jml Kelas	Jml Siswa	Jml Kelas	Jml Siswa	Jml Kelas	Jml Siswa	Jml Kelas
2010 / 2011	148	136	4	154	4	105	3	405	11
2011 / 2012	160	150	4	128	4	159	4	437	12
2012 /2013	201	174	5	137	4	120	4	431	13
2013/2014	210	189	5	167	5	133	4	489	14
2014/2015	216	185	6	178	5	166	5	529	16
2015/2016		155	5	181	6	173	5	509	16
2015/2016	205	184	5	156	5	180	5	520	15

Sumber: Data Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

B. Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

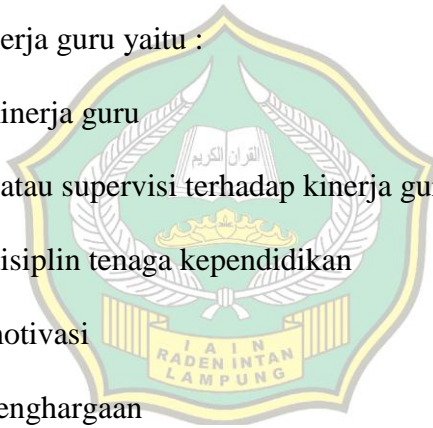
Dalam penelitian, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 01 Maret – 21 Maret 2017.

⁷⁴ Sumber: Data Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan pada kepala sekolah, guru dan murid diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabanya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

Menurut castetter ada 5 cara yang bisa dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu :

1. Pembinaan kinerja guru
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
4. Pemberian motivasi
5. Pemberian penghargaan



Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru mengenai strategi peningkatan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah yang mengacu pada teori castetter diatas sebagai berikut:

1. Pembinaan Kinerja Guru

Didalam pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan mengikut sertakan guru-guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah di programkan oleh pemerintah bukan berdasarkan program yang dirancang oleh kepala madrasah itu sendiri. Hal tersebut berdasarkan

pernyataan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo saat wawancara sebagai berikut:

“ya tentu saja, guru-guru yang ada disini kita ikutkan seminar-seminar dan pelatihan itu semua dalam rangka pembinaan guru tersebut, tapi untuk saat ini dari pihak sekolah hanya mengikutkan pelatihan atau seminar dari program pemerintah saja, karena jika untuk mengadakan pelatihan sendiri dengan mendatangkan narasumber kesekolah minat guru sangat rendah untuk mengikuti, makanya tidak diadakan disekolah.”⁷⁵

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu warningsih, S.Pd sebagai berikut:

“iya benar, guru-guru yang ada disini diikut sertakan untuk pelatihan-pelatihan dan seminar yang telah di programkan oleh pemerintah, untuk pelatihan yang ada disekolah memang tidak ada, karena kebanyakan guru yang ada disini honorer jadi banyak cari jam mengajar sana sini, untuk pelatihan disekolah kurang diminati.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indikator yang pertama yaitu pembinaan kinerja guru oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan meskipun hanya dari program pemerintah yang memang wajib diikuti oleh guru, tetapi untuk program sekolah sendiri memang tidak diadakan oleh kepala sekolah dengan alasan sepiunya minat guru.

Hal ini menunjukkan bahwasanya indikator yang pertama telah dijalankan oleh kepala sekolah tetapi terhambat oleh motivasi guru itu sendiri.

⁷⁵ Kadarusman, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁷⁶ Warningsih, S.Pd, Guru Matematika SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

2. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Didalam pengawasan kinerja guru kepala sekolah melakukannya dengan cara melakukan kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, meskipun tidak semua guru di kunjungi kelasnya, untuk guru-guru yang telah dianggap bagus dalam kegiatan mengajar tidak di awasi lagi. Dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah bisa secara langsung mengawasi jalanya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo saat wawancara sebagai berikut:

“Untuk pengawasan biasanya yang saya lakukan adalah melihat langsung kekelas, jadi saya bisa melihat kinerja guru yang bersangkutan, tetapi memang tidak semua kelas saya masuki, untuk guru-guru yang saya anggap sudah baik dalam mengajar biasanya saya tidak mengunjungi kelasnya lagi.⁷⁷

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Jubaidah Jan, S.Pd sebagai berikut:

“memang benar, biasanya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk melihat kegiatan belajar mengajar, kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja guru dapat terawasi dengan baik.⁷⁸

Berdasarkan wawancara diatas mesjelaskan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan Pengawasan kinerja guru secara langsung berupa

⁷⁷ Kadarusman, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁷⁸ Jubaidah jan, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini tidak rutin dilaksanakan dan tidak semua guru di awasi kinerjanya, hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain, karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus di awasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat diperbaiki jika sudah baik dapat terus ditingkatkan.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Untuk Pembinaan disiplin guru yang kepala sekolah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru, biasanya kepala sekolah berangkat lebih awal untuk bersalaman kepada guru dan siswa di depan gerbang masuk sekolah dengan tujuan agar kepala sekolah dapat memantau secara langsung keadaan guru dan siswa, dalam hal kedisiplinannya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo saat wawancara sebagai berikut:

“ untuk pembinaan disiplin, biasanya yang saya lakukan adalah memantau langsung kehadiran guru-guru, setiap hari saya berangkat lebih awal untuk melihat mana guru yang berangkat lebih awal mana yang terlambat sekaligus dapat bersalaman dengan muid-muid dan guru-guru, jika ada yang terlambat pastinya akan mendapat teguran di rapat, akan tetapi masih saja ada guru yang terlambat setiap harinya dengan alasan yang bermacam-macam.⁷⁹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sri Sulasih, S.Pd sebagai berikut:

⁷⁹ Kadarusman, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

“Untuk guru yang sering terlambat akan diberikan teguran, teguran tersebut akan disampaikan kepala sekolah saat rapat.⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala sekolah telah melakukan pembinaan disiplin guru dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat terlihat guru mana saja yang sering terlambat dan akan di tegur saat rapat berlangsung. Tetapi meskipun begitu masih saja ada guru yang sering terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus berulang karena kepala sekolah menegur guru tersebut tidak secara langsung, atau tertuju kepada guru tersebut, teguran tersebut berupa himbauan kepada semua guru yang hadir dirapat, karena kepala sekolah beranggapan bahwasanya sekolah belum bisa memberikan insentif yang sesuai (UMR) jadi tidak bisa menekan secara lebih jauh.

4. Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala sekolah memberikan masukan-masukan kepada guru mengenai kedisiplinan, strategi belajar dan yang lainnya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo saat wawancara sebagai berikut:

“Untuk pemberian motivasi biasanya saya mengajak ngobrol guru, saat jam istirahat ataupun guru yang berada diruangan, dengan cara

⁸⁰ Sri Sulasih, S.Pd, Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

memberikan motivasi mengenai kedisiplinan dan strategi belajar, meskipun tidak semua guru yang saya berikan motivasi.⁸¹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Siti Anifah, S.Hut sebagai berikut:

“ iya benar, Kepala sekolah biasanya memberikan motivasi kepada guru disaat jam kosong atau jam istirahat, sambil mengobrol diruangan guru, biasanya motivasinya yang bapak berikan berupa kedisiplinan, cara mengajar yang baik dan yang lainnya.⁸²

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru yang dianggap membutuhkan, meskipun tidak semua guru, dengan harapan bahwasanya kinerja guru tersebut akan semakin baik. Akan tetapi kegiatan pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh guru-guru mengingat guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo kebanyakan berstatus honorer dan kurang dalam jam mengajarnya.

5. Pemberian Penghargaan

Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini belum dijalankan kepala sekolah, dikarenakan sekolah Muhammadiyah merupakan sekolah swasta dan keuangnya belum stabil, maka dari itu belum dijalkannya pemberian penghargaan untuk para guru yang dianggap memiliki kinerja

⁸¹ Kadarusman, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁸² Siti Anifah, S.Hut, Guru IPA SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

baik. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo saat wawancara sebagai berikut:

“Untuk pemberian penghargaan memang belum kita berikan, karena melihat keuangan sekolah yang belum stabil, maka dari itu belum bisa memberikan penghargaan bagi para guru, tetapi kemarin saat hut PGRI sekolah memberikan piagam untuk guru favorit pilihan murid-murid itu pertama kalinya pemberian penghargaan untuk guru, insyaallah kedepannya akan di usahakan memberikan penghargaan untuk guru yang memiliki dedikasi dan kinerja yang baik.”⁸³

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Ani Kristiani sebagai berikut:

“Untuk penghargaan memang belum ada dari pihak sekolah, tetapi kemarin waktu ulang tahun PGRI sekolah membeikan piagam untuk guru favored pilihan muid-muid, selebihnya belum.”⁸⁴

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah belum bisa memberikan penghargaan kepada guru-guru yang memiliki kinerja yang baik, dengan alasan keuangan sekolah belum stabil, sebenarnya pemberian penghargaan ini bisa membantu guru atau setidaknya memberikan motivasi atau semangat lebih agar kinerja guru semakin baik.

C. KINERJA GURU

⁸³ Kadarusman, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁸⁴ Ani Kristiani, Guru IPS SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran
2. Strategi pembelajaran
3. Ealuasi pembelajaran
4. Lingkungan pembelajaran
5. Komunikasi

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara mengenai kinerja guru yang berlandaskan pada indikator kinerja guru yang baik menurut dinas pendidikan.



1. Perencanaan pembelajaran

Dalam proses perencanaan pembelajaran guru telah memilihkan sumber media belajar sebelum masuk kelas atau proses belajar, diantaranya guru menggunakan LKS atau buku pendamping lainnya guna menunjang proses pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Susanto saat wawancara sebagai berikut:

Apakah Guru dalam proses pembelajaran memilihkan sumber media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa ?

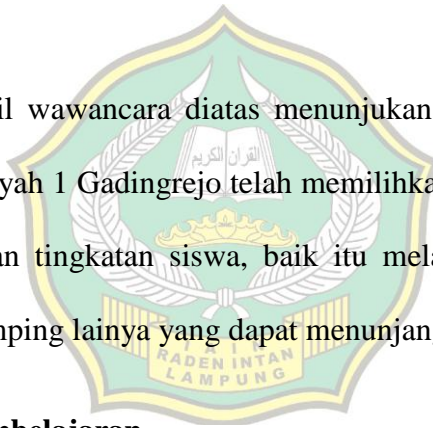
Tentu saja, setiap guru pastinya memilihkan sumber media belajar untuk siswa sesuai dengan tingkatanya, biasanya menggunakan LKS,

buku cetak atau buku-buku lainnya yang dapat menunjang pembelajaran dikelas.⁸⁵

Hasil wawancara dengan bapak Susanto guru IPS tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Dimas dan Andi selaku siswa kelas 8 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo sebagai berikut:

Iya benar, guru disini menggunakan LKS atau buku cetak sebagai media pembelajaran.⁸⁶

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasanya guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo telah memilihkan media pembelajaran yang sesuai dengan tingkatan siswa, baik itu melalui LKS, buku cetak atau buku pendamping lainnya yang dapat menunjang pembelajaran di kelas.



2. Strategi Pembelajaran

Didalam strategi pembelajaran guru telah menerapkannya dengan cara menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan tidak mengacak atau melompati materi yang seharusnya di pelajari. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Eni Suenti saat wawancara sebagai berikut:

Apakah guru dalam proses penyampaian materi belajar secara beruntun atau berurutan ?

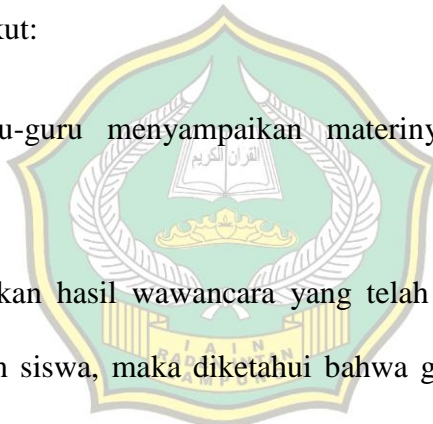
⁸⁵ Susanto, Guru IPS SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁸⁶ Dimas dan Andi, Siswa kelas 8 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

Iya, sebagai seorang guru saya menyampaikan materi yang saya ajarkan secara beruntun atau berurutan, karna menurut saya jika materi itu disampaikan tidak secara berurutan (acak) maka akan membingungkan siswa dalam menerima materi yang saya sampaikan⁸⁷

Hasil wawancara dengan ibu Eni suenti guru Bahasa Indonesia tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Desi dan Salwa selaku siswa kelas 8 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo sebagai berikut:

Iya, guru-guru menyampaikan materinya secara berurutan tidak mengacak⁸⁸



Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan baik itu kepada guru maupun siswa, maka diketahui bahwa guru-guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, telah menyampaikan materi belajar secara berurutan tidak mengacak, hal ini memudahkan siswa untuk bisa lebih memahami materi yang telah disampaikan guru itu sendiri.

3. Evaluasi Pembelajaran

Penilaian belajar secara keseluruhan adalah kegiatan untuk menialai keberhasilan atau tingkat penguasaan yang ditunjukkan oleh siswa dalam proses belajar, yang diwujudkan dengan angka atau nilai. Didalam aspek penilaian ini masih banyak guru yang tidak memberitahukan kepada siswa

⁸⁷ Eni Suenti, Guru Bahasa Indonesia SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁸⁸ Desi dan Salwa, Siswi kelas 8 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

mengenai prosedur penilaian dari seorang guru terhadap siswa, sehingga siswa tidak mengetahui kriteria penilaian guru tersebut. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh bapak Ardiyansyah, S.Pd guru Matematika yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo dalam wawancara sebagai berikut:

Apakah guru menjelaskan bagaimana prosedur penilaian kepada siswa ?

Untuk penilaian memang tidak di beritahukan kepada siswa, karena itu merupakan hak guru untuk menyampaikan atau tidak, tetapi menurut saya memang lebih baik tidak diberitahukan, karena guru akan bisa menilai anak secara apa adanya.⁸⁹

Hasil wawancara dengan bapak Ardiyansyah guru Matematika tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Haidar dan Rizki selaku siswa kelas 9 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo sebagai berikut:

Tidak, guru tidak memberitahukan kepada siswa mengenai prosedur penilaian siswa⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya memang kebanyakan guru tidak memberitahukan kepada siswa mengenai prosedur penilaian

⁸⁹ Ardiyansyah, guru Matematika SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁹⁰ Haidar dan Rizki siswa kelas 9 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

kepada siswa hal ini dilakukan dengan bermacam-macam alasan yang tentunya berbeda setiap guru mata pelajaran.

4. Lingkungan Pembelajaran

Didalam lingkungan pembelajaran masih banyak guru yang belum bisa menguasai kelas secara efektif ini terlihat dari rendahnya minat siswa untuk bertanya dan menjawab pertanyaan yang diberikan guru. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Latifah, S.Pd guru IPA yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo dalam wawancara sebagai berikut:

Apakah Guru sudah bisa mengelola kelas secara efektif ?

Ya, saya berusaha semaksimal mungkin untuk membuat kelas seefektif mungkin, agar siswa lebih menikmati proses pembelajaran.⁹¹

Untuk memperkuat pernyataan guru tersebut penulis juga mewawancarai siswa kelas 8 yaitu firman dan doni sebagai berikut :

Belum, masih banyak guru yang belum bisa membuat kelas terasa menyenangkan, kelas masih terasa menegangkan dan membosankan.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa, masih banyak guru yang belum mampu mengelola kelas secara efektif, kelas masih terasa menegangkan dan membosankan untuk para siswa, hal ini yang membuat minat belajar siswa turun, akibatnya siswa malas untuk bertanya ataupun menjawab. Guru harus mampu menerapkan manajemen kelas yang efektif

⁹¹ Latifah, S.Pd, Guru IPA SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁹² Firman dan Doni siswa kelas 8 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

demikian kelancaran pembelajaran di kelas, seorang guru harus mampu membuat pola atau cara-cara yang dapat dipahami siswa sekaligus membuat proses belajar menyenangkan sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan.

5. Komunikasi pembelajaran

Komunikasi di dalam suatu kelas sangatlah penting, karena dengan adanya komunikasi antara guru dan siswa proses belajar lebih efektif. Di dalam komunikasi pembelajaran, guru belum bisa menerapkan komunikasi secara personal, hal ini terlihat dari cara mengajar guru yang hanya fokus pada penyampaian materi saja secara keseluruhan. Hal ini sebagai mana yang diungkapkan oleh Ibu Norma Anisa, S.Pd guru Bahasa Indonesia sebagai berikut :

Apakah Guru mau menjelaskan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran ?

Untuk menjelaskan secara personal memang tidak, tetapi kita jelaskan secara keseluruhan di papan tulis agar siswa yang lain juga bisa memperhatikan.⁹³

Sejalan dengan jawaban yang diberikan ibu Norma Anisa, S.Pd, siswa kelas 9 yaitu Rian dan Agung juga memberikan jawaban yang hampir sama yaitu sebagai berikut :

Tidak, guru biasanya menjelaskan hanya di papan tulis saja.⁹⁴

⁹³ Norma Anisa, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

⁹⁴ Rian dan Agung siswa Kelas 9 SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu, Wawancara 3 maret 2017

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwasanya guru tidak menjelaskan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran, akan tetapi guru hanya menjelaskan dipapan tulis secara keseluruhan apa yang dipelajari, hal ini membuat siswa yang kurang memahami pelajaran tidak mendapatkan pemahaman yang bisa dia pahami.

Semua data diatas penulis peroleh melalau hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang berasal dari 5 orang guru dan 5 orang siswa SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, peneliti sengaja mencari narasumber dari kalangan guru honorer, karena banyaknya guru honorer baru yang ada di sekolah tersebut. Peneliti menduga bahwasanya guru honorer baru ini belum memiliki pengalaman yang cukup dalam proses pembelajaran, baik itu manajemen kelas dan yang lainnya yang itu semua dapat mempengaruhi kinerjanya. Untuk lebih meyakinkan akan data diatas peneliti melakukan Observasi secara langsung guna menilai kinerja guru tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembinaan kinerja guru

Untuk strategi yang pertama dalam upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru, didalam pembinaan kinerja guru, kepala sekolah telah menjalankan fungsinya dengan cara mengikut sertakan guru-guru seminar dan pelatihan profesi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan agar kinerjanya semakin baik.

2. Pengawasan Kinerja Guru

Untuk pengawasan kinerja guru, kepala sekoah sudah melakukannya dengan cara mengawasi secara langsung proses pembelajaran didalam kelas, dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah meyakini dapat lebih jelas melihat kinerja guru dalam proses pembelajaran, sehingga kepala sekolah tahu apa saja yang kurang atau dibutuhkan untuk membantu dalam peningkatan kinerja guru.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Untuk pembinaan disiplin kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu setiap pagi kepala sekolah berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung tingkat disiplin guru dan siswa, kepala sekolah juga dapat berjabat tangan dengan guru dan siswa, hal ini juga sangat bagus untuk menjaga hubungan antara kepala sekolah dan guru, serta dapat dijadikan budaya yang bagus untuk sekolah. Untuk guru-guru yang tingkat kedisiplinannya rendah, kepala sekolah akan memberikan teguran.

4. Pemberian Motivasi

Untuk pemberian motivasi, kepala sekolah sudah memberikannya kepada para guru-guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo, kegiatan pemberian motivasi ini dilakukan kepala sekolah disaat tidak ada jam belajar (istirahat) di ruang guru. Diharapkan dengan pemberian motivasi ini kinerja guru semakin baik.

5. Pemberian Penghargaan

Untuk strategi yang terakhir yaitu pemberian penghargaan, kepala sekolah belum bisa menjalankannya, dengan alasan keuangan sekolah pemberian penghargaan belum bisa diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik.

B. SARAN

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

1. Pembinaan kinerja guru

Kepala sekolah seharusnya memberikan pelatihan dan seminar untuk guru, dengan mendatangkan narasumber kesekolah. Dengan harapan semakin banyak guru mendapatkan pelatihan akan semakin baik juga kinerjanya kedepan, selama ini pelatihan dan seminar yang diikuti guru-guru merupakan kegiatan wajib atau agenda pemerintah saja, bukan hasil inisiatif kepala sekolah, alangkah baiknya jika kepala sekolah juga mengadakan pelatihan untuk guru-guru tersebut.

2. Pengawasan Kinerja Guru

Untuk pengawasan sebenarnya kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, akan tetapi kepala sekolah didalam pengawasan belum melakukannya dengan maksimal, hal ini dilihat dari jangka waktu pengawasan, karena kepala sekolah tidak terlalu sering dalam melakukan kunjungan kelas dan tidak semua kelas juga di kunjungi kelasnya, seharusnya kepala sekolah lebih sering melakukan kunjungan kelas ini, agar kinerja guru tetap terpantau dengan baik, dan seharusnya juga kepala sekolah mengawasi semua guru jangan hanya guru-guru tertentu saja, karena jika guru-guru tertentu saja tidak bisa menjamin kinerja guru yang lainya akan terus baik.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Didalam pembinaan disiplin guru, seharusnya kepala sekolah bisa lebih tegas kepada guru-guru yang tingkat disiplinnya rendah, jika biasanya kepala sekolah hanya menegur secara umum mungkin dalam bentuk himbauan saja, mulai sekarang kepala sekolah harus lebih tegas, jika masih ada guru yang memiliki disiplin yang rendah, kepala sekolah harus menegur guru tersebut secara personal, bila perlu diberikan sanksi untuk guru tersebut.

4. Pemberian Motivasi

Didalam pemberian motivasi kepala sekolah dirasa masih kurang, karena kepala sekolah hanya memberikan motivasi kepada guru-guru tertentu saja dan seharusnya kepala sekolah jangan memberikan motivasi kepada guru-guru tertentu saja, guru-guru senior sekalipun jika dirasa kinerjanya kurang baik seharusnya diberikan motivasi juga, serta intensitas pemberian motivasi ini lebih diseringkan, dengan harapan dengan motivasi guru dalam mengajar akan semakin baik dan berdampak pada kinerjanya juga akan semakin baik pula.

5. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan kegiatan yang penting yang seharusnya kepala sekolah lakukan, dengan memberikan penghargaan guru merasa dihargai akan apa yang telah dia lakukan untuk sekolah,

untuk kedepannya diharapkan kepala sekolah memikirkan hal ini karena selama ini kepala sekolah belum pernah memberikan penghargaan untuk guru, penghargaan bukan hanya berupa pemberian materi saja, tetapi nonmateri juga bisa, misalnya dengan memberikan ucapan selamat saat upacara bendera dengan memanggil guru tersebut didepan semua siswa dan guru-guru yang lainnya.

Selanjutnya saran yang dapat peneliti berikan kepada kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo yaitu:

- a. mengikutsertakan guru dalam diklat.
- b. menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran
- c. meminta guru saat rapat untuk menggunakan fasilitas tersebut untuk kelancaran proses pembelajaran
- d. memantau guru saat kegiatan belajar berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat ke kelas
- e. memberikan keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat.
- f. menyediakan presensi dan mengecek secara berkala
- g. melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik *sharing* maupun diskusi sesama guru
- h. memberikan motivasi arahan dan contoh kepada guru,
- i. memberikan teguruan kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat maupun dengan cara memanggil guru
- j. kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

Demikian Saran yang dapat peneliti berikan semoga dapat berkontribusi bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Munir. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Eektif*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet,VI.
- Cholid, Narbuko.2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Danim S. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- David,freed R. 2006. *Manajemen Strategi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Djamah, S. 2004. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, Cet. IV.
- <http://eprints.uny.ac.id/19031/1/NUR%20ALIMAH.pdf>
- Imron. Ali. 1993. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta:Pustaka Jaya.
- Kementrian Pendidikan Nasional. 2013. *Penilaian Kinerja Guru* , Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- M. Ngalim Purwanto. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Moh.Uzer Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mudrajad Kuncoro. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Jakarta:Erlangga.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar – Ruzz Media.
- Saefudin Saud. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Saiful Sagala. 2009. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung:Alfabeta.

Sardiman AM. 2000. *Inteaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Sarlito Sarwono, W. 2012. *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Sondang P.Siagian. 2001. *Manajemen Strategi*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sulistyorini. 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta : Media Ilmu.

Suryabrata, Sumadi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada,

Sutadipura. 2004. *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung, Angkasa.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta:Balai Pustaka.

Tim penyusun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakata: Sinar Grafika, 2006)

Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen(Penghargaan,pasal 36)

Undang-undang RI No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,(Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagi Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003

Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002

W. Mantja. 2005. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang:Winika Media.

Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta:Rajagrafindo Persada

Widyastusi, Yeni. 2014. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

LAMPIRAN





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

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

Nomor: Bandar Lampung, 25 Januari 2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada program Strata 1 (S1) IAIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini kami mohon Bapak/ Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama : Moch. Abdurrozaq
NPM : 1311030097
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas/Jurusan : Tabiyah (Manajemen Pendidikan Islam)

Untuk melaksanakan Penelitian di SMP MUHAMMADIYAH 1 GADINGREJO. Data hasil Penelitian tersebut akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan Skripsi.

Atas izin serta kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

A.n. Dekan
Wakil Dekan 1 Bidang Akademik

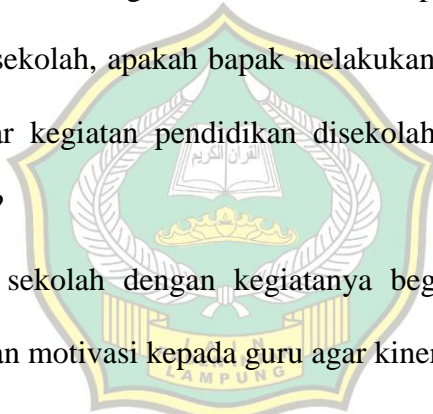
Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

Tembusan:

1. Wakil Dekan Bidang Akademik
2. Kasubbag Akademik
3. Kaprodi Matematika
4. Mahasiswa yang bersangkutan

INSTRUMEN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

1. Apakah Bapak sebagai kepala sekolah membantu dalam pembinaan, meningkatkan proses dan hasil belajar guru ?
2. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak membantu dalam meningkatkan standar perilaku guru? Mungkin dalam bentuk disiplin guru ?
3. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak melakukan berbagai pengendalian dan pengawasan agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan?
4. Sebagai kepala sekolah dengan kegiatannya begitu banyak, apakah bapak masih membeikan motivasi kepada guru agar kinerjanya terus meningkat ?
5. Untuk guru-guru yang dianggap memiliki kinerja dan dedikasi yang baik kepada sekolah, apakah bapak berikan penghargaan terhadap apa yang sudah dilakukan untuk sekolah?



INSTRUMEN WAWANCARA DENGAN SISWA

1. Perencanaan Pembelajaran

- Apakah guru dalam proses pembelajaran memilihkan sumber media pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa?

2. Strategi Pembelajaran

- Apakah guru dalam proses pembelajaran menyampaikan materi ajar secara berurutan ?

3. Evaluasi Pembelajaran

- Apakah guru menjelaskan bagaimana prosedur penilaian?

4. Lingkungan Pembelajaran

- Apakah guru sudah dapat mengelola kelas secara efektif ?

5. Komunikasi Pembelajaran

- Jika ada siswa yang belum memahami materi pembelajaran apakah guru mau menjelaskan kepada siswa yang belum memahami secara individu ?





**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung tlp. (0721)
703260*

KARTU KONSULTASI

NAMA : MOCH.ABDURROZAQ
NPM : 1311030097
FAKULTAS/JURUSAN : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
PEMBIMBING I : Dr. H. Ainal Gani, S.Ag.,SH.,M.Ag
PEMBIMBING II : Drs. H. Amirudin, M.Pd.i
JUDUL SKRIPSI : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan
Lembaga Pendidikan Islam pada Aspek Kinerja Guru di SMP
Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

No	Tanggal Konsultasi	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf Pembimbing	
			I	II
1.	7 Desember 2016	Pengajuan Proposal		
2.	16 Desember 2016	Perbaikan Proposal		
3.	19 Desember 2016	Acc Proposal		
4.	20 Januari 2017	Seminar Proposal		
5.	27 Januari 2017	Pengajuan Bab I-III		
6.	6 Februari 2017	Acc Bab I-III		
7.	7 Februari 2017	Acc Bab I-III		
8.	7 Maret 2017	Pengajuan Bab I-V		
9.	9 Maret 2017	Perbaikan Bab I-V		
10.	13 Maret 2017	Perbaikan Bab I-V		
11.	16 Maret 2017	Acc Bab I-V		
12.				

Bandar Lampung, Maret 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H. Ainal Gani, S.Ag.,SH.,M.Ag
NIP.1972110720021001

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

