

**UPAYA KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI RAUDHATUL ATHFAL AL KHAIRIYAH BANJARSARI KIDUL
KECAMATAN SOKARAJA KABUPATEN BANYUMAS
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**UCI RAHMAWATI
NIM. 102333038**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

**PERNYATAAN KEASLIAN
UPAYA KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI RAUDHATUL ATHFAL AL KHAIRIYAH BANJARSARI KIDUL
KECAMATAN SOKARAJA KABUPATEN BANYUMAS
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

**Uci Rahmawati
NIM. 102333038**

ABSTRAK

Kepala sekolah adalah sosok pemimpin yang harus selalu memberikan bimbingan kepada jajaran bawahannya, karena kepala sekolah menjadi kunci keberhasilan peningkatan kinerja guru di sekolah. Pemimpin yang berkualitas akan mampu membawa sekolah pada arah tujuan yang hendak dicapai dan mampu mengatasi hambatan yang dihadapi. Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas. Tempat penelitian dilakukan di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah: Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: a) menjalin hubungan kerjasama dengan guru; b) menjalin komunikasi yang baik dengan guru; c) Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru; d) memberikan semangat dan penghargaan kepada guru; e) menyelesaikan segala permasalahan di sekolah.

Kata Kunci: Upaya Kepala Sekolah, Kinerja Guru, RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Oprasional.....	10
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan danManfaat Penelitian.....	13
E. Kajian Pustaka	14
F. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepala Sekolah.....	17
1. Pengertian Kepala Sekolah	17
2. Kommpetensi Kepala Sekolah.....	18
3. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	24

4. Peran Kepala Sekolah	27
B. Kinerja Guru	29
1. Pengertian Kinerja Guru.....	29
2. Kompetensi Guru.....	30
3. Peran dan Tugas Pokok Guru.....	38
4. Kriteria Kinerja Guru.....	50
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	53
C. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	72
B. Subjek Penelitian.....	73
C. Objek Penelitian.....	73
D. Metode Pengumpulan Data.....	73
E. Teknik Analisis Data	76

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul.....	79
B. Penyajian Data	86
C. Analisis Data.....	103

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	108
B. Saran-saran	109

C. Kata Penutup..... 110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIAN – LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sekolah sebagai lembaga pendidikan tempat generasi muda bangsa *ngangsu kaweruh* (belajar) adalah suatu keharusan yang tidak bisa ditunda-tunda. Zaman yang semakin hari semakin mengkhawatirkan menuntut sekolah untuk sigap menghadapi situasi apa pun, tidak boleh minder ataupun kehilangan kepercayaan dan keyakinan diri, serta harus selalu proaktif melakukan perubahan untuk adaptasi, akomodasi, dan kolaborasi dengan pihak lain dalam satu visi dan misi ke depan.¹

Namun, untuk melakukan program besar ini ternyata tidak mudah. Dan, orang yang paling berpengaruh terhadap program besar ini adalah kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama eksistensi dan dinamika sekolah. Kepala sekolahlah yang akan menggerakkan mesin sekolah, termasuk mau diarahkan ke masa sekolah itu, tujuan apa yang hendak dicapai, strategi apa yang digunakan, siapa yang diajak bekerja sama untuk mewujudkan cita-cita besar sekolah, dan sistem apa yang akan dibangun untuk menggapai prestasi besar di masa depan.²

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan. sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan peserta didik,

¹Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), cet. 1, hlm. 9

²Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi...*, hlm. 10

melainkan suatu sistem yang sangat kompleks dan dinamis.³ Sebagai lembaga pendidikan tempat terjadinya proses pembelajaran, maka dalam mengelola organisasi sekolah memerlukan kebijakan manajemen dan kepemimpinan yang dapat memberi ruang bagi tumbuh dan berkembangnya kreatifitas dan inovasi.⁴

Dalam sebuah sekolah, kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi di sekolah sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah ia didudukkan pada tempat paling atas.⁵ Kepemimpinan menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.⁶ Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.⁷

Selain kepala sekolah, guru juga sangat penting peranannya dalam mensukseskan tujuan lembaga pendidikan karena guru merupakan kunci sukses output lembaga pendidikan. Guru juga memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan,

³ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 70.

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika-aditama,2010), hlm. 32.

⁵ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), hlm. 139

⁶ Syaiful Sagala, *ManajemenStrategik dalam...*, hlm. 88

⁷ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 126

kematangan, dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.⁸

Oleh karena itu kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar yang ada didalam suatu lembaga pendidikan. dalam proses pembelajaran guru sangat berpengaruh pada siswa dalam menerima materi. Maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁹

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah harus mengetahui problematika pendidikan yang berkaitan dengan kinerja guru ini. Dengan demikian kepala sekolah akan mendesain program pemberdayaan guru yang lebih inovatif. Guru sebagai pemimpin belajar menggerakkan dan sebagai motivator mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar sehingga peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan.¹⁰

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas

⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam...*, hlm. 99.

⁹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis...*, hlm. 107.

¹⁰ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam...*, hlm. 103.

kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.¹¹

Untuk mengatasi tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas kependidikan di sekolah, maka dilakukan diskusi. Pembentukan kelompok diskusi dilakukan oleh para tenaga kependidikan dan dibimbing oleh kepala sekolah. Setiap tenaga kependidikan dapat menyampaikan hasil diskusi dalam forum, sehingga terjadi saling tukar pengalaman dan saling membantu bila terjadi kesulitan. Kelompok diskusi ini, khususnya untuk meningkatkan motivasi serta menambah wawasan seluruh tenaga kependidikan di sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kelompok diskusi ini dapat membuahkan hasil yang memuaskan dilihat dari peningkatan motivasi dan semangat kerja para tenaga kependidikan.¹²

Kondisi sekolah yang dapat memberikan rasa puas bagi guru jelas akan berdampak pada perilaku dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran.¹³

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan agar tercipta tujuan yang diinginkan sekolah.¹⁴

¹¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.143.

¹² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, hlm.81

¹³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, hlm.139

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, hlm.98

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidikan dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.¹⁵

Untuk dapat mencapai harapan yang diinginkan, kepala sekolah memerlukan dukungan dan keterlibatan para guru secara penuh. Tanpa adanya dukungan dan keterlibatan penuh dari guru secara penuh, tugas profesional kepala sekolah tersebut tidak akan berhasil dengan baik. Dukungan penuh dari para guru tersebut akan dapat diperoleh manakala para guru memiliki semangat kerja yang tinggi, para guru mengetahui visi dan misi kepala sekolah secara jelas, dan para guru diberi kesempatan yang luas untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan sekolah. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi kepala sekolah untuk dapat membangkitkan semangat kerja guru melalui berbagai upaya, terutama melalui peningkatan potensi atau skill, diskusi tentang visi dan misi kepala sekolah, dan dengan melibatkan para guru secara penuh dalam pengambilan kebijakan sekolah. Dengan cara-cara tersebut diharapkan akan tumbuh semangat kerja yang tinggi dikalangan para guru.¹⁶

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional guru, guru membutuhkan bimbingan dari kepala sekolah, supervisor, maupun teman sejawatnya. Sebagai tenaga profesional, guru merupakan tenaga

¹⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, hlm.176

¹⁶ M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, (Yogyakarta: PRESS Indo, 2009), hlm.

penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. kemampuan kepala sekolah memperkenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.¹⁷

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam uraian berikut:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru. Terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, maka tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah.¹⁸
2. Menjalin komunikasi dengan guru. Komunikasi sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah agar program sekolah dapat dipahami secara baik oleh guru.¹⁹
3. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru. Kepala sekolah memberikan bimbingan dan bantuan sebagai upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar di sekolah.²⁰
4. Membangun semangat/moral kerja guru. Bagi guru yang belum berhasil menyelesaikan tugas, maka menjadi kewajiban kepala sekolah untuk menumbuhkan kepercayaan diri bagi guru agar dapat berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.²¹
5. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pengakuan

¹⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm. 106

¹⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 73

¹⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²⁰ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

terhadap prestasi yang telah diraih guru dengan usahanya yang maksimal sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya.²²

6. Menyelesaikan segala permasalahan di sekolah. Sekolah sebagai salah satu institusi tidak lepas dari berbagai masalah, agar masalah tidak berlarut-larut dan semakin kompleks maka kepala sekolah segera mengidentifikasi masalah selanjutnya menyelesaikannya.²³
7. Mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan. Guru merupakan pelaksana setiap keputusan di sekolah, agar keputusan dapat diterima oleh semua pihak, maka guru harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan.²⁴
8. Menyelesaikan konflik di sekolah. Konflik yang bertentangan dengan tujuan sekolah patut dihindarkan, namun keberadaan konflik tidak bisa dihindarkan, maka tugas kepala sekolah mengelola konflik secara baik.²⁵
9. Menghormati peraturan sekolah. Tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan sekolah, akan tetapi kepala sekolah juga harus menghormati peraturan sekolah.²⁶
10. Menciptakan iklim kompetitif/iklim kerja yang sehat diantara guru. Semua guru berkeinginan untuk mendapat promosi, kenaikan gaji atau penghargaan lainnya, maka kepala sekolah menciptakan suasana adil dalam memberikan penghargaan.²⁷

²²Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²³Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²⁴Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²⁵Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 74

²⁷ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 73

Kepala Sekolah adalah pemimpin yang bertanggung jawab di sekolah. Ia harus berusaha agar segala sesuatu berjalan lancar di sekolah dan tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan mutu yang diharapkan. Semuanya itu ia tidak dapat melaksanakannya sendiri saja. Semua guru dan anggota staf lainnya harus berusaha bersama dan menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Tugas Kepala Sekolah sebagai pemimpin bukanlah pekerjaan mudah, pekerjaan yang paling mendasar adalah membimbing pembekalan guru secara kontinyu, membantu memecahkan masalah. Sekolah yang baik tidak bisa lepas dari faktor kepemimpinan yang baik, dalam sebuah Sekolah biasa kita kenal dengan kepala sekolah.

RA Al-Khairiyah Banjarsari Kidul adalah salah satu RA di Kecamatan Sokaraja, yang didirikan pada tahun 2009, dan telah berkembang sampai sekarang. Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 2 November 2014, dari hasil wawancara dengan kepala RA, yaitu Ibu Muji Rahayu, S.E., beliau mengemukakan bahwa sebagai orang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara. Menurut beliau sebagai pemimpin yang pertama kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) misal kepala sekolah memberikan nasihat dan dorongan kepada bawahan. kedua kepala sekolah sebagai manajer misal adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah. Ketiga kepala sekolah

sebagai administrator misal kepala sekolah mengelola kurikulum dan sarana prasarana, keuangan. Keempat kepala sekolah sebagai supervisor misal sebagai kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat dalam bermusyawarah. Kelima kepala sekolah sebagai *leader* misal melakukan komunikasi yang baik dengan guru dan yang lainnya. Keenam kepala sekolah sebagai inovator misal kepala sekolah memberikan contoh kepada seluruh guru di sekolah. Ketujuh kepala sekolah sebagai motivator misal kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja guru di RA, upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan dengan baik yaitu dengan mengadakan pembinaan, membimbing dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan motivasi, melakukan sosialisasi dengan baik kepada seluruh elemen yang terlibat, serta mengelola sekolah dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beliau juga mengemukakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai monitor, artinya ia harus selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan atas kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah. Jadi, setiap harinya beliau mengawasi kinerja guru dan kegiatan-kegiatan didalamnya. Selain menjadi kepala sekolah beliau juga berperan menjadi guru pendamping untuk mendampingi dan memantau pelaksanaan belajar mengajar guru kelas setiap harinya. Senada dengan pernyataan di atas, menurut ibu Erni, beliau merupakan salah satu guru RA,

beliau mengatakan bahwa kepala sekolah di RA adalah sosok yang santun, bertanggungjawab, disiplin dan disegani di RA.²⁸

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah tentang bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA di desa Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas dengan judul penelitian: “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”.

B. Definisi Operasional

1. Upaya Kepala Sekolah

Dalam sebuah lembaga, kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat di day gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.²⁹

Upaya kepala sekolah dalam segala hal sangat diharapkan demi meningkatnya prestasi sekolah terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah memotivasi dan memberikan inspirasi kepada guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru, selain itu dengan posisinya sebagai pemegang kebijakan disekolah, seorang kepala sekolah

²⁸ Sumber: Observasi Pendahuluan pada tanggal 2 November 2014

²⁹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi...*, hlm. 17

harus mampu memenuhi kebutuhan guru dalam hal penyediaan sarana dan prasarana disekolah.³⁰

Tanpa seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, maka proses kegiatan pendidikan tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan.

2. Kinerja Guru

Dalam meningkatkan kinerja guru, upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan dengan baik yaitu mengadakan pembinaan, membimbing dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas, selain itu kepala sekolah juga memberikan motivasi, melakukan sosialisasi dengan baik, serta mengelola sekolah dengan baik. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah mendapatkan dukungan dari guru-guru, wali murid, masyarakat dan pihak-pihak yang terlibat, sehingga sangat membantu dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan yang telah diprogramkan.

Kinerja seorang guru adalah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru, yaitu pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki seorang guru.³¹

Guru merupakan kelompok profesional yang penting dalam proses belajar di sekolah. Aktivitas guru di sekolah sangat menentukan

³⁰ Tokobukuadm.com/artikel/upaya-kepala-sekolah-meningkatkan-kinerja-guru. Diakses pada tanggal 10 maret 2015 jam 11.40

³¹ Tokobukuadm.com/artikel/upaya-kepala-sekolah-meningkatkan-kinerja-guru. Diakses pada tanggal 10 maret 2015 jam 11.45

keefektifan proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Hal demikian itu sejalan dengan pendapat Sonhaji(1990) dalam buku “*Membangun Semangat Kerja Guru*”, yang menyatakan bahwa guru merupakan faktor penting yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan proses belajar mengajar. Bahkan dapat dikatakan, bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh tingkat pelibatan guru dalam proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah. Artinya jika guru memiliki semangat kerja yang tinggi dan terlibat secara penuh dalam proses belajar mengajar di sekolah, maka tujuan pendidikan di sekolah tersebut akan dapat dicapai secara efektif dan kualitas lulusan sekolah tersebut akan meningkat; sebaliknya jika guru kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya di sekolah, maka pencapaian tujuan di sekolah tersebut juga kurang efektif dan peningkatan kualitas lulusan sekolah tersebut juga kurang dapat dicapai secara optimal.³²

3. RA Al Khairiyah

RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berbasis Islam, yang terletak di Desa Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas yang didirikan pada tahun 2009.

Berdasarkan uraian diatas, maka maksud dari penelitian ini secara keseluruhan adalah tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

³² M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja...*, hlm. 4

guru di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas untuk mencapai tujuan pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah ini adalah : “Bagaimana Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk memperoleh data dan informasi yang jelas tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk memberikan gambaran upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas dan menambah khasanah keilmuan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

- b. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bersifat membangun bagi kepala sekolah pada umumnya dan kepala sekolah di RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu uraian sistematis yang berisi keterangan-keterangan yang diperoleh dari pustaka yang berhubungan dengan penelitian dan merupakan pendukung akan pentingnya suatu penelitian yang sedang dilakukan.

Maziatul Khusnul Khotimah (2013) dalam skripsinya yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP *Boarding School* Putra Harapan Purwokerto Tahun Pelajaran 2013/2014”, skripsi ini memfokuskan pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan merealisasikan peran dan tanggungjawab kepala sekolah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*, maka kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Titi Munawaroh (2014) dalam skripsinya yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas”, skripsi ini membahas tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, perbedaan skripsi ini dengan skripsi penulis terletak pada tempat penelitian.

Abdulloh (2010) Dalam skripsinya yang berjudul “Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru” skripsi ini memfokuskan pada dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja

guru, sedangkan skripsi penulis memfokuskan pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Imam Abdullah (2014) dalam skripsinya yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Kepemimpinan Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga” skripsi ini membahas tentang upaya kepala sekolah dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Dilihat dari upaya kepala sekolah yang telah dilakukan, diantaranya: kepala sekolah mampu mempengaruhi dan memberi contoh yang baik dalam melaksanakan tugas, pembinaan kedisiplinan kepada para guru, melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

Bagian awal meliputi: halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel.

Bagian utama skripsi ini terdiri dari V bab, pada setiap bab terbagi ke dalam beberapa sub bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II membahas tentang landasan teori, terdiri dari tiga sub bab. Sub bab pertama tentang kepala sekolah, yang berisi tentang pengertian kepala

sekolah, kompetensi kepala sekolah, tugas dan fungsi kepala sekolah, peran kepala sekolah. Sub bab kedua tentang kinerja guru, kompetensi guru, yang berisi tentang pengertian kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru peran dan tugas pokok guru, kriteria kinerja guru. Sub bab ketiga tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan digunakan penulis dalam penelitian.

BAB IV berisi penyajian data dan analisis data yang meliputi: upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

BAB V merupakan penutup yang terdiri dari: kesimpulan dan saran-saran.

Sedangkan bagian akhir skripsi ini meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi.
2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul dapat dilihat dari beberapa hal yaitu: a. Mengikutsertakan guru dalam diklat/pelatihan; b. Menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran; c. Menghimbau/meminta guru saat rapat *briefing* untuk menggunakan fasilitas tersebut demi kelancaran proses pembelajaran; d. Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat kekelas; e. Memberi 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 kepada guru; i. Memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat *briefing* maupun secara pribadi dengan memanggil guru; j. Kepala sekolah terbuka dan

memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

3. Berdasarkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul , guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya mulia dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi/penilaian pembelajaran.

B. Saran-saran

Berdasarkan pengalaman selama pelaksanaan penelitian ini, maka penulis mengharapkan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian tersebut:

1. Kepala sekolah harus menegaskan kepada guru akan pentingnya layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas ilmu untuk pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu meng-update ilmu pengetahuan sehingga materi yang diajarkan tidak selalu monoton.
2. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan penguatan yang sederhana seperti pernyataan puas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Bila tidak dilakukan, maka dikhawatirkan guru akan merasa tidak dihargai pekerjaannya. Namun, kepala sekolah juga memberikan sanksi kepada

guru yang telah berulang kali tidak disiplin sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru. Bila tidak dilakukan, dimungkinkan guru akan mengulanginya kembali.

C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, keselamatan dan memberikan kekuatan lahir dan bathin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam pembahasan-pembahasan skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan dan ketidaksempurnaan. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dan penulis ucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, *Pembelajaran Tematik Terpadu*, Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2014.
- Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar: 2014
- Arikunto, Suharsimi dkk. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press, 2012
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: AR-RUZZ Media, 2014
- Moh. Roqib, *Kepribadian Guru*, Jogjakarta: Grafindo Litera Media, 2009
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012
- Novan Ardy Wiyani, *Teacherpreneurship*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: ALFABETA, 2011.
- _____. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, 2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010

Sulthon, M. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: PRESSindo, 2009

Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004

Suyadi, *Manajemen Paud*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014

Tokobukuadm.com/artikel/upaya-kepala-sekolah-meningkatkan-kinerja-guru.
Diakses pada tanggal 10 maret 2015 jam 11.40

Trianto, *Desain Pengembangan Pembelajaran Tematik*, Jakarta: Kencana, 2013

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2009

