

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD NEGERI SLEMAN 1**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjanah Pendidikan (S.Pd)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ambar Wati
Nim : 20104090003
Program Studin : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi penelitian yang berjudul “ Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sd negeri sleman 1” adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta 21 Oktober 2024

Yang menyatakan



Ambar Wati

NIM.20104090003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lampiran : 1 Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, memberikan arahan serta bimbingan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Ambar Wati

NIM : 20104090003

Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Sleman 1

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjanah pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan, Atas perhatiannya kami ucapakan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Oktober 2024

Pembimbing Skripsi

Irwanto, M.Pd

NIP. 19900907 201903 1 009

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ambar Wati

NIM : 20104090003

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 21 Oktober 2024

Yang menyatakan



Ambar Wati

NIM.20104090003

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3134/Un.02/DT/PP.00.9/11/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI SLEMAN 1

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AMBAR WATI
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090003
Telah diujikan pada : Rabu, 30 Oktober 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6743d95576c18



Pengaji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 673ee0ca07b497



Pengaji II

Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 673fc0ff753c8



Yogyakarta, 30 Oktober 2024

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.

SIGNED

Valid ID: 6743du2470be8

MOTTO

إِنَّ أَحْسَنَهُمْ أَحْسَنُهُمْ لِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِنَّ أَسَاطِعُهُمْ فَلَهَا

“Jika kamu berbuat baik, berarti kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat maka kerugian kejahatan itu untuk dirimu sendiri”¹



¹ Al-Kaffah, Al-Qur'an dan Terjemah (Surabaya: Pustaka Elba, 2022), Juz 15, Surah Al-Isra': 7, Hlm. 282

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,

Skripsi ini dipersembahkan untuk Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis penyatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat yang tak terhingga sehingga penulis diberikan kekuatan menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi rahmat bagi seluruh alam. Mudah-mudahan kelak kita akui sebagai umatnya yang mendapatkan syafaat-Nya. Aamiinn. Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan keterbatasan. Oleh karena itu sebagai ungkapan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Siti Nur Hidayah, Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku Sekretaris Program studi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf administrasi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan pelayanan dan arahan dibidang akademik maupun administrasi dengan prima.
4. Bapak Dr. Zainal Arifin, S.Pd., M.S.I. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Irwanto, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan serta arahan dan meluangkan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap dosen dan pegawai Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, motivasi dan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan ini.
7. SD Negeri Sleman 1 yang bersedia menjadi subjek peneliti pada skripsi ini, khususnya kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru kelas

- dan tenaga Usaha yang telah berkenaan memberikan kebutuhan serta bimbingan selama penulis melakukan penelitian di SD Negeri Sleman 1.
8. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Muhdar dan pintu surgaku Ibu Aminah Yusuf. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjanah. Doamu sangat berarti bagiku, Semoga Baba dan Mama sehat panjang umur dan bahagia selalu. Sarjana ini kupersembahkan untuk kalian.
 9. Kepada saudara kandung saya, Nurhayati dan Aris Munandar yang telah memotivasi saya untuk bersemangat berkuliah. Terimakasih sudah menjadi kakak dan adik yang sabar hingga kita bisa melewati banyak tantangan bersama, dukungan kalian sangat berarti bagi aku. Aku bangga bisa berjuang bersama dan saling mendukung satu sama lain.
 10. Diri saya sendiri, Ambar Wati atas segala kerja keras dan semangatnya hingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih sudah kuat sejauh ini.
 11. Teman-teman MPI angkatan 2020, Teman PLP, Teman KOS dan teman-teman dari BIMA, terimakasih atas dukungan, kebersamaan, rasa kekeluargaan dan memberikan semangat selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik dan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dalam karya ilmiah. Namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta 21 Oktober 2024

Penulis



Ambar Wati

NIM.20104090003

ABSTRAK

Ambar Wati, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar (SD) Negeri Sleman 1. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2024.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru baik melalui supervisi yang sudah terprogram dan yang tidak terprogram. Kepala sekolah membuat perencanaan dan program yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas guru, diantaranya: pengadaan workshop, meningkatkan motivasi guru, mengikuti program KKG (kelompok kerja guru), mengikuti webiner, kunjungan ke tempat-tempat yang bisa belajar seperti PPGP (program pendidikan Guru penggerak) dan lain sebagainnya.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskripsi. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemilihan respon dalam wawancara, observasi dan dokumentasi ditentukan dengan kriteria 3M yakni memahami, mengalami, dan mengetahui terkait topik penelitian. Subjek dari penelitian ini meliputi: Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Guru dan TU. Analisis data menggunakan teknik *transcript, coding, grouping, comparing and contrasting*. Selanjutnya dalam teknik keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian di SD Negeri Sleman 1 dapat disimpulkan bahwa: **Pertama** Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ada 5 tahapan yakni (1) pembinaan kinerja guru dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat yang diadakan oleh pemerintah dan berbagai instansi, (2) pengawasan kinerja guru dalam penguasaan dan pengelolaan kelas dengan mengawasi guru dalam belajar mengajar di kelas, (3) pembinaan pendisiplin tenaga kependidikan dengan memantau kehadiran guru setiap hari, (4) pemberian motivasi, (5) pemberian penghargaan atas dedikasi dan pencapaian. **Kedua** Faktor pendukung yaitu lingkungan kerja yang baik, kelengkapan fasilitas sekolah, tingkat pendidikan atau pengalaman guru, supervisi pengajaran serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya kesadaran dan motivasi guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan pendidikan, kesulitan menyesuaikan Kurikulum dan silabus yang ada dalam pembelajaran serta kurangnya memahami kemampuan masing-masing siswa.

Kata kunci : Strategi, Kepala Sekolah, Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Ambar Wati, Principal's Strategy in Improving Teacher Performance in Sleman State Elementary School 1. Thesis, Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, 2024.

This research is motivated by the principal's strategy in improving teacher performance both through programmed and non-programmed supervision. The principal makes the plans and programs needed to improve the quality of teachers, including: procurement of workshops, increasing teacher motivation, participating in the KKG (teacher working group) program, participating in webinars, visits to places where they can learn such as PPGP (Teacher Driving Education Program) and others.

The method in this study is a qualitative descriptive research. The researcher used data collection techniques in the form of interviews, observations and documentation. The technique of selecting responses in interviews, observations, and documentation is determined by the 3M criteria, namely understanding, experiencing, and knowing related to the research topic. The subjects of this study include: Principal, Vice President for Student Affairs, Vice President for Curriculum, Teachers and TU. Data analysis uses transcript, coding, grouping, comparing and contrasting techniques. Furthermore, in the data validity technique, the researcher uses the source triangulation technique and the triangulation technique.

The results of the research at SD Negeri Sleman 1 can be concluded that: First, the principal's strategy in improving teacher performance has 5 stages, namely (1) teacher performance development by including teachers in training activities held by the government and various agencies, (2) supervision of teacher performance in mastery and classroom management by supervising teachers in teaching and learning in the classroom, (3) coaching discipline of education personnel by monitoring the attendance of teachers every day, (4) providing motivation, (5) giving awards for dedication and achievements. Second, supporting factors are a good work environment, completeness of school facilities, level of education or teacher experience, teaching supervision and education and training. Meanwhile, the inhibiting factors are the lack of awareness and motivation of teachers about the importance of good teacher performance for educational success, difficulties in adjusting the curriculum and syllabus in learning and lack of understanding of the abilities of each student.

Keywords: Strategy, Principal, Teacher, Teacher Performance

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teori	20
1. Strategi kepala sekolah	20
a. Pengertian strategi	20
b. Kepala sekolah.....	21
c. Strategi kepala sekolah	24
2. peningkatan kinerja guru	30
a. pengertian kinerja guru	30
b. Standar Kinerja Guru	32

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	38
F. METODE PENELITIAN	39
1. Jenis penelitian	39
2. Tempat dan Waktu penelitian.....	40
3. Subjek Penelitian.....	40
4. Teknik Pengumpulan Data	41
5. Teknik Analisis Data	43
6. Teknik Keabsahan data.....	45
G. SISTEMATIK PEMBAHASAN	46
BAB II GAMBARAN UMUM	48
A. Letak Geografis SD Negeri Sleman 1	48
B. Sejarah Umum SD Negeri Sleman 1	49
C. VISI dan MISI SD Negeri Sleman 1	51
1. Visi Sekolah	51
2. Misi Sekolah.....	51
D. Struktur Organisas SD Negeri Sleman 1	53
E. Jumlah Guru dan Peserta Didik	53
1. Jumlah guru	53
2. Jumlah peserta didik	55
F. Sarana dan Prasarana Sekolah	56
1. Data Ruang Belajar.....	56
2. Data Ruang Kantor.....	56
3. Data Ruang penunjang	57
BAB III STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI SLEMAN 1	59
A. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Sleman 1	59
1. Pembinaan kinerja guru.....	60
2. Pengawasan kinerja guru	65

3. Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan.....	68
4. Memberikan motivasi.....	70
5. Pemberian penghargaan.....	74
B. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan	
Kinerja Guru Di SD Negeri Sleman 1	76
1. Faktor pendukung.....	77
2. Faktor Penghambat.....	79
BAB IV PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	90



DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH	53
TABEL 2. 2 NAMA GURU DAN PEGAWAI DI SD NEGERI SLEMAN 1.....	54
TABEL 2. 3 DATA JUMLAH PESERTA DIDIK	55
TABEL 2. 4 DATA JUMLAH RUANG BELAJAR	56
TABEL 2. 5 DATA JUMLAH RUANG KANTOR.....	57
TABEL 2. 6 DATA JUMLAH RUANG PENUNJANG.....	57



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 LOKASI SD NEGERI SLEMAN 1	48
GAMBAR 2. 2 BANGUNAN SD NEGERI SLEMAN 1	49
GAMBAR 3. 1 RAPAT KOORDINASI DAN EVALUASI PEMBINAAN GURU	64
GAMBAR 3. 2 SUPERVISI KINERJA GURU.....	67
GAMBAR 3. 3 UPACARA HARI SENIN.....	70
GAMBAR 3. 4 PEMBERIAN MOTIVASI.....	74
GAMBAR 3. 5 PEMBERIAN PENGHARGAAN	76
GAMBAR 3. 6 BELAJAR MENGGUNAKAN LCD	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Instrumen Wawancara	90
Lampiran II : Transkip Wawancara	93
Lampiran III : Dokumentasi Penelitian.....	121
Lampiran IV : Surat Penunjukan DPS.....	123
Lampiran V : Surat Bukti Seminar Proposal.....	124
Lampiran VI : Surat Ijin Permohonan Penelitian.....	125
Lampiran VII : Sertifikat IKLA.....	126
Lampiran VIII : Sertifikat TOEC	127
Lampiran IX : Sertifikat ICT	128
Lampiran X : Sertifikat PKTQ.....	129
Lampiran XI : Sertifikat PBAK	130
Lampiran XII : Sertifikat User Education	131
Lampiran XIII : Sertifikat PLP	132
Lampiran XIV: Sertifikat KKN.....	133
Lampiran XV: Surat Keterangan Plagiasi.....	134
Lampiran XVI : Kartu Bimbingan Skripsi	135
Lampiran XVII : Curriculum Vitae.....	136

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan pendidikan sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Sebagai kepala satuan pendidikan, kepala sekolah merupakan kunci pertama dalam memajukan kemajuan sekolah. Salah satu penyebabnya adalah bantuan guru. Kinerja yang bermutu juga menjadi salah satu faktor pendorong kepala sekolah berhasil mendorong pengembangan sekolah. Dalam proses pengembangan suatu sekolah, kepala sekolah biasanya mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri atau mempunyai ciri khas tersendiri sehingga pemimpin dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Kehadiran kepala sekolah sangat penting sebagai penggerak satuan pendidikan. Kualitas dan kompetensi kepala sekolah yang tinggi dapat menciptakan inovasi pendidikan dan kegiatan sekolah yang lebih kondusif bagi kepentingan bersama. Sementara itu, kinerja guru juga dapat dilihat dari sejauh mana kepala sekolah memberikan bimbingan atau pelatihan kepada guru dan staf. Strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru bergantung pada jenis atau gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Pasal 35 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni terdiri dari delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana

dan prasarana, pengelolaan, pemberian, dan penilaian pendidikan.²

Kedelapan indikator di atas memerlukan pengembangan selanjutnya berupa rencana atau strategi yang benar-benar mendukung proses organisasi sistem pendidikan nasional. Oleh karena itu, untuk mencapai delapan indikator tersebut, sektor pendidikan perlu mengambil strategi yang lebih efektif dan efisien. Manajemen Sekolah Bidang Pendidikan akan mendukung kepala sekolah dalam keberhasilan pelaksanaan tanggung jawabnya sebagai pemimpin atau pemimpin, mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah, sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu sekolah terletak pada pimpinan sekolah tersebut. Dalam bidang pendidikan pimpinan yang dimaksud adalah kepala sekolah, kompetensi seorang kepala sekolah sangat penting untuk mengembangkan suatu sekolah tersebut. Pengalaman keorganisasian kepala sekolah sangat berguna untuk membantu merealisasikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Hal ini berguna untuk meningkatkan citra sekolah menjadi lebih maju dan dapat bersaing di berbagai kejuaran dibidang pendidikan. Kompetensi kepala sekolah bertujuan untuk membantu segala proses kegiatan belajar mengajar dan segala bentuk kegiatan di sekolah. Konsep kepemimpinan di lembaga pendidikan

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

sangat berhubungan erat dengan konsep kekuasaan yang ada di lingkungan pendidikan tersebut. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh dukungan untuk mempengaruhi bawahannya.³ Hal ini membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan secara demokratis guna menciptakan rasa saling menghormati dan menghargai sesama guru dan pegawai staf yang ada di sekolah.

Strategi dapat diartikan sebagai sebuah ilmu dan seni yang pada dasarnya digunakan oleh seluruh sumber daya manusia untuk menjalankan kebijakan tertentu dalam perang dan damai. Dalam konteks manajemen strategi, ini disebut sebagai rencana untuk memahami pencapaian tujuan organisasi tersebut. Seorang pimpinan di lembaga pendidikan sudah selayaknya berusaha untuk merumuskan dan menentukan strategi di lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak hanya dapat mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan. Dengan dibentuknya sebuah struktur mampu membentuk tugas dan tanggung jawab seluruh kegiatan di lembaga pendidikan secara bersama-sama. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah dapat melihat acuan pada undang-undang maupun peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁴ Kepala sekolah sering disebut sebagai motor penggerak dan ujung tombak keberhasilan

³ Sunarti, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas, I Anterior Jurnal 14, No.1 (2014) : 11-13

⁴ Sidorjo, Kinerja Guru Di Sd Negeri Tanjungsari 1 Sidoarjo.II

dalam suatu sekolah. Dalam pendidikan dasar, pendidikan di sekolah membutuhkan tingkat konsistensi yang tinggi dan efisiensi manajemen yang baik. Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya sekolah yang tersedia.

kepala sekolah yang merupakan indikator yang sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Seorang kepala sekolah harus mampu dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru. Sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga kinerja mereka lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasehat dan saran. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkat laku para guru yang dipimpinnya.

SD Negeri Sleman 1 adalah salah satu lembaga pendidikan dengan jenjang SD yang memiliki akreditasi A beralamatkan Di Jl. Kapten Haryadi No.5, di Dusun Iropaten, Kelurahan Triharjo, Kapanewon Sleman, Kab. Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta, Kode POS 55514. Pembelajaran dilakukan disekolah ini yakni di pagi hari dilakukan selama 5 hari, Sd Negeri Sleman 1 berada dibawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Guru yang ada di SD Negeri Sleman 1 memiliki profesionalitas dan loyalitas

yang tinggi dalam mengajar, dimana rata-rata guru yang sudah mengajar di sekolah ini sudah berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) artinya guru tersebut juga sudah memiliki berbagai pengalaman mengajar dibidang pendidikan. Namun masih ada guru Non PNS yang mengajar mata belajaran ekstrakurikuler yakni Pramuka, keagamaan (TPA, TPA Katolik, TPA Kristen) Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Lukis, Batik, Englis Club, Seni Tari, Musik, Pencak Silat dan Bahasa Inggris.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sd Negeri Sleman 1 yakni kepala sekolah memiliki strategi tersendiri untuk meningkatkan kinerja guru baik secara supervisi yang sudah terprogram ada juga kunjungan di kelas secara tidak terprogram artinya secara waktunya tidak terikat jadi kelas mana yang saya masuk itu berdasarkan dari supervisi yang sudah dilakukan, hasil supervisi itu dapat ditemukan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing guru. Dari situ kepala sekolah membuat perencanaan dan program yang mana dibutuhkan untuk sekolah ini terutama untuk meningkatkan kualitas gurunya, diantaranya: seperti mengikuti pengadaana worshoop, memberikan motivasi kepada guru-guru, belajar keluar seperti mengikuti KKG, mengikuti webiner, kunjungan ke tempat-tempat yang bisa belajar seperti PPGP dan lain sebagainnya. Program yang di diprogramkan oleh Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan untuk meningkatkan kinerja guru itu melalui PMM dan KKG. PMM (Platfom merdeka mengajar) dengan tujuan mengikuti program ini guru mengalami peningkatan dalam kegiatan belajar mengajar termasuk dalam

penentuan metode, media, strategi, teknis pembelajaran sehingga guru mengalami meningkatan dari segi ilmu pengetahuan yang baru didapatkan. Namun program ini belum kami terrealisasikan karena terkendala dengan waktu. Tapi program Keluar untuk ikut KKG itu udah kami rencanakan dan sudah kami carikan solusinya dengan pedampingan guru yang sefase untuk kelas 1 ada guru di kelas 2 dan seterusnya, maksudnya ketika guru kelas 1 keluar untuk KKG maka guru kelas 2 mendampingi kelas 1 dan 2 di samping juga ada kepala sekolah dan juga guru yang sedang tidak mengajar seperti guru agama ataupun guru olahraga bisa ikut membantu.⁵

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di SD Negeri Sleman 1, karena sekolah ini memiliki sistem kepala sekolah yang baik sehingga hal tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini dan juga yang lebih relevan pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1 Dusun Iropaten, Kelurahan Triharjo, Kapanewon Sleman, Kab. Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta. Karena peneliti ini sangat menarik untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut untuk melengkapi kekurangan yang ada di dalam penelitian sebelumnya. Tentunya peneliti akan lebih rinci lagi dalam menjelaskan bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1.

⁵ Hasil Wawancara Ibu Kustantina Indah, S.Pd selaku kepala sekolah di SD Negeri Sleman 1. Sleman Rabu, 3 Januari 2024

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1?
2. Apa faktor pendukung dan penghambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yang akan dikaji sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1.
 - b. Untuk mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1?
2. Manfaat penelitian

Dengan tujuan tersebut, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diharapkan sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan informasi mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- 2) Memberikan data terbaru kepada para peneliti berikutnya agar untuk mengembangkan lebih lanjut mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

- 1) Menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk menjalankan tugasnya.
- 2) Menyediakan pengetahuan tambahan bagi sumber daya manusia terutama para guru di sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.

D. TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka yang dilakukan oleh peneliti adalah menggali hal-hal yang sudah dipaparkan oleh para peneliti sebelumnya. Terdapat banyak penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang menunjukkan tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1. Berikut beberapa penelitian yang ditemukan oleh peneliti yang berkaitan dengan tema tersebut, sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar yang berjudul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar.

Menyatakan bahwa Strategi peningkatan kualitas guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi. Salah satu strateginya adalah dengan memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan penghargaan terhadap guru yang telah bekerja sesuai peraturan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah memegang teguh demokrasi, artinya di sekolah ini memberlakukan berperilaku yang sama antara kepala sekolah, guru, dan stafnya.⁶

Perbedaan antara Penelitian oleh Mukhtar dan penelitian yang dilakukan penulis yakni penelitian oleh mukhtar fokus pada Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian ini belum membahas tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yaitu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan akan membahas terkait dengan faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

kedua, penelitian yang dilakukan oleh Zulfajri yang berjudul” Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di MTs karangmojo gunungkidul yogyakarta”. Penelitian ini menemukan bahwa Upaya dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawannya selalu mengendepakan

⁶ Sistem Pendidikan Nasional, Forum Musyawarah, and Guru Mata, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar,” *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 3 (2015): 103–17.

kedisiplinan membuat kebijakan dalam pembelajaran pemberian motivasi dan penghargaan, melakukan rapat koordinasi secara rutin, melakukan program pembinaan berupa: bedah standar kompetensi kelulusan, bimbingan teknik, mengadakan *Workshop* rutinan serta ajakan kompotensi seni dan olahraga. Sehingga hasil dari upaya tersebut dapat mengurangi persentase keterlambatan, administrasi lebih tertib dan sistematis dan hasil prestasi belajar siswa mencapai kelulusan 100%.⁷

Perbedaan antara penelitian oleh Zulfajri dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Zulfajri fokus pada Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan, sedangkan yang akan dibahas penulis yaitu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Ade Lisna dan Erni Munastiwi yang berjudul *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Gurul*. Penelitian ini terkait dengan strategi-strategi ataupun tipe kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Dari penelitian ini akan didapatkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai kecenderungan yang sama. Literatur mengenai strategi

⁷ Zulfajrin, *Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di MTs karangmojo gunungkidul yogyakarta*” Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Pendidikan Islam 2013)

ataupun tipe kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara garis besar menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai metode kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang besar untuk meningkatkan kualitas ataupun kinerja guru maupun staf karyawannya. Secara garis besar peran kepala sekolah yakni sebagai manager, educator, administrator, evaluator, supervisor, leadership, inovator, dan entrepreneurship. Seorang kepala sekolah merupakan manajer sekaligus pemimpin yang melakukan kegiatan mengatur, mengawasi dan memberikan instruksi kepada semua karyawan, dalam upaya untuk memperbaiki masalah yang ada.⁸

Perbedaan antara penelitian Ade Lisna dan Erni Munastiwi dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Ade Lisna dan Erni Munastiwi fokus pada peran kepala sekolah sebagai supervisor meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan berbagai metode kepemimpinan kepala sekolah., sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yaitu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

⁸ Ade Lisna, Erni Munastiwi, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru", Jurnal Pelita PIAUD Vol.5 No. 1, 2020, Hal 9.

Keempat, penelitian yang telah dilakukan oleh Rochmah Hidayati dan Usman Radiana yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 67 Sungai Raya. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 67 Sungai Raya menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Hasil penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak mengalami hambatan, yang berarti dapat dikelola dengan baik. Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan pengamatan semua objek yang diteliti dengan berusaha mengungkapkan semua hasil observasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran di SD Negeri 67 Sungai Raya. Penelitian tersebut menghasilkan data yang valid antara peneliti dan yang diteliti. Dengan hal lain peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat membahas lebih dalam lagi mengenai apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.⁹

Perbedaan antara penelitian oleh Rochmah Hidayati dan Usman Radiana dan peneliti yang dilakukan penulis yakni Penelitian Rochmah Hidayati & Usman Radiana fokus pada tipe kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yaitu

⁹ Rochmah Hidayati and Usman Radiana, -Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 67 Sungai Raya,|| 2009, 1–18.

strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kelima, penelitian dari Marianita dan Army Yuneti dengan judul strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 4 Lubuklinggau. Berkaitan dengan pembinaan terhadap guru masih terbatas pada rapat pembinaan yang dilakukan secara umum kepada semua guru dalam periode tertentu, sehingga belum terarah kepada masing-masing guru bidang studi. Melihat kondisi ini, maka diperlukan strategi kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru, sebab guru memiliki karakteristik, keinginan dan motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik, maka dari itu kepala sekolah hendaknya menerapkan strategi yang bervariatif dalam memberikan pembinaan kepada guru. Diharapkan dengan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan belajar dan mengajar di sekolah.¹⁰

Perbedaan antara penelitian oleh Army Yuneti dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Army Yuneti fokus pada strategi kepala sekolah dalam pembinaan terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yaitu strategi kepala sekolah dalam

¹⁰ Marianita, Army Yuneti. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Journal Of Administration and Educational Management Vo.2, No.1(Juni 2019)

meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Keenam, penelitian yang telah dilakukan oleh Lailatussaadah dengan judul “Upaya peningkatan kinerja guru” menunjukan bahwa pemerintah telah berusaha meningkatkan kualitas dan kinerja guru melalui beberapa metode seperti menetapkan standar kompetensi dan melakukan sertifikasi bagi guru. Mengenai standar kompetensi bagi guru, pemerintah barupaya untuk konsisten dalam mengembangkan kurikulum baik nasional maupun lokal, mengadakan pelatihan bagi guru, menyediakan buku dan sarana prasarana pendidikan, melakukan sosialisasi peningkatan mutu manajemen sekolah dan melaksanakan program sertifikasi bagi guru. Kemudian dalam hal sertifikasi guru ini merupakan pemberian pengakuan bahwa setiap guru yang sudah memenuhi persyaratan wajib uji kompetensi ini sudah dianggap sebagai tenaga pendidik profesional yang siap untuk mengajar disekolah. Di samping itu, melalui proses sertifikasi pemerintah juga menawarkan insentif sebesar satu kali gaji dasar yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru sehingga sumbangsih mereka terhadap pembelajaran dapat ditingkatkan secara maksimal.¹¹

¹¹ Lailatussaadah, ”Upaya Peningkatan Kinerja Guru,” Jurnal INTELEKTUALITA 3, no.1 (2015): 15-25.

Perbedaan antara penelitian oleh Lailatussaadah dan peneliti yang dilakukan penulis yakni Penelitian Lailatussaadah fokus pada manajemen peningkatakan kinerja guru melalui manajemen perencanaan, pelaksanaan, monitoring serta evaluasi. Sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yakni terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Ketujuh, Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurbaya yang berjudul Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambaro Angan. Hasil penelitian ini menggunakan beragam model kepemimpinan untuk memperbaiki kinerja guru dari berbagai sudut pandang. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis dimana tingkat kedisiplinan diukur dari kepatuhan guru dalam memasuki kelas sesuai jadwal yang ditentukan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis digunakan sebagai peningkatan motivasi kerja guru yang mana kepala sekolah memberikan kesempatan pada pendidik untuk menindaklanjuti keluhan guru dan studi banding ke sekolah lain. Kepemimpinan demokrasi juga diimplementasikan oleh kepala sekolah SD Negeri Lambaro guna meningkatkan tanggung jawab para guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Peran kepala sekolah dalam memimpin disini sudah cukup variasi dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan.

Namun, tetap diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.¹²

Perbedaan antara penelitian oleh Siti Nurbaya dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Siti Nurbaya fokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yakni terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Erni Purwati yang berjudul *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Taman Asuhan Kota Pematangsiantar*. Dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Gaya kepemimpinan yang kharismatik, selalu menghargai dan turut berpartisipasi membuat para guru merasa dipedulikan dan senang dalam menjalankan tugas. Rasa kekeluargaan menjadi semangat baru dalam bekerja. Selain itu penerapan manajemen kelas juga berpengaruh dapat meningkatkan kinerja guru karena dengan pemahaman yang baik tentang manajemen kelas membuat guru menjadi pengelolaan dan pengorganisasian

¹² Siti Nurbaya, “ Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan,” *Jurnal Administrasi pendidikan* 3, no.2(2015): 116-127

kelas. Penggunaan metode dan perencanaan pembelajaran menjadikan guru dapat meningkatkan kinerja dan kompetensinya dalam mengajar.¹³

Perbedaan antara penelitian oleh Erni Purwati dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Erni Purwati fokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yakni strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Uzma Sarwar yang berjudul Principals' Leadership Styles And Its Impact On Teachers' Performance At College Level. Hasil dari penelitian ini terdapat pada tahapan rencana kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru difokuskan pada visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai, pemindaian lingkungan, dan penyusunan rencana kerja kepada sekolah dan strategi kepemimpinan kepala sekolah. Dilaksanakan melalui serangkaian tindakan

¹³ Erni Purwati, Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Taman Asuhan Kota Pematangsiantar, Tesis, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2021),Hlm.5

dengan menentukan sumber, kebijakan, prosedur dan strategi serta pelaksanaan program.¹⁴

Perbedaan antara penelitian oleh Uzma sarwar dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Uzma sarwar fokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru di tingkat perguruan tinggi. Sedangkan yang akan dibahas pada peneliti ini yakni strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesepuluh, penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Zubair dengan judul “ Manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs) Manna Kabupaten Bengkulu Selatan”. Ditemukan bahwa madrasah ini berupaya meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Kinerja kepala sekolah telah menunjukkan prestasi yang memuaskan melalui pelaksanaan beberapa program kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru agar dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, adanya dukungan dari kepala kantor kementerian Agama Kabupaten bengkulu selatan melalui seksi pendidikan madrasah berupa kebijakan untuk meningkatkan

¹⁴ Yellin Agustine, Syarwani Ahmad, Alfroki Martha, “ Principal Leadership Strategy In Improving Teacher Performance At SMK Bakti Ibu 3 Palembang”, Dalam Jurnal Atlantis Press, Vol.565. Nomor 3 July 2021, Hlm.602.

kinerja guru juga sangat mempengaruhi secara positif bagi lembaga pendidikan madrasah di Bengkulu Selatan. Sehingga dengan kata lain upaya peningkatan kinerja guru ini bukan hanya dibebankan kepada kepala sekolah saja. Akan tetapi, perlu adanya dukungan dari pihak terkait seperti pemerintah daerah maupun pusat serta orang tua wali murid agar dapat berjalan secara optimal.¹⁵

Perbedaan antara penelitian oleh Ahmad Zubair dan penelitian yang dilakukan penulis yakni Penelitian Ahmad Zubair fokus pada manajemen peningkatakan kinerja guru melalui manajemen perencanaan, pelaksanaan, monitoring serta evaluasi. Sedangkan yang akan dibahas peneliti ini yakni terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaannya yakni sama-sama membahas terkait dengan kepala madrasah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu yang relevan dapat menghasilkan data yang sama, yakni mengenai strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan *soft* di sekolah. Dalam pelaksanaan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah berusaha untuk menekankan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi yang dimilikinya. Sehingga, peneliti berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1.

¹⁵ Ahmad Zubair, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru” Jurnal Manajer Pendidikan 11, no.4(2017): 304-311.

E. KERANGKA TEORI

1. Strategi kepala sekolah

a. Pengertian strategi

Strategi secara etimologi merupakan suatu cara atau keahlian dalam mengatur dan merencanakan. Sedangkan secara terminologi strategi merupakan ilmu untuk merencanakan atau mengarahkan sesuatu.¹⁶ Dalam hal lain strategi juga merupakan ilmu dan seni di berbagai sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan dalam perang dan damai. Strategi juga dapat disebut sebagai suatu perencanaan untuk mengatur pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu dalam mencapai tujuan bersama.

Strategi merupakan sebuah rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.¹⁷ Dalam dunia pendidikan strategi digunakan untuk membantu pimpinan dan bawahan dalam mencapai suatu tujuan bersama. Dalam mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan berbagai macam strategi. Seperti yang

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer Petersalim, (Jakarta: Modern English Pers, 2002). Hlm. 1463

¹⁷ Erni Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, (Jakarta: Kencana, 2010),H. 132.

sudah dijelaskan pada pemapaparan diatas, strategi yang dimaksud untuk mencapai tujuan pendidikan adalah strategi kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan kondisi pada saat ini, yakni strategi sangat dibutuhkan dalam berbagai macam kepentingan untuk mencapai tujuan bersama.

Fokus terhadap permasalahan yang ada mengenai strategi di lembaga pendidikan mengakibatkan beberapa pihak yang ada di lingkungan tersebut harus mampu membuat ataupun merencanakan suatu strategi pendidikan yang direalisasikan terhadap kepentingan bersama. Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, dengan begitu strategi pada lembaga pendidikan akan lebih mudah dijalankan sesuai dengan peraturan pendidikan.

b. Kepala sekolah

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas untuk menjadi pemimpin organisasi disekolah secara formal, untuk dapat meningkatkan mutu sekolah sekolah dengan memperdayakan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁸

Menurut permendikbud No. 6 tahun 2006 2016 pada ketentuan umum pasal 1 berbunyi kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi

¹⁸ Muspawi, Mohamad, Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional, UIN Jambi (Jambi:2020)H.403 ISSN 1411-8939 JIUBJ

taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama luar biasa (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau sekolah indonesia diluar negeri.¹⁹

Menurut Ade Lisna dan Erni Munastiwi kepala sekolah merupakan staf pengajar atau guru yang ditunjuk sebagai pengatur dan pengendali semua aspek disekolah.²⁰ Kepala sekolah memiliki andil yang sangat besar dalam mengkoordinasikan, memberi kebijakan, mendayagunakan dan menggerakan semua sumber daya pendidikan di sekolah kebijakan dan keputusan yang di ambil oleh seorang kepala sekolah dapat menunjang tercapainnya visi dan misi sekolah serta sasaran dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini dapat terwujud dengan program-program yang tentunya tepat dan bertahap.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, menggerakan kinerja

¹⁹ PERMENDIKBUD No.6 Tahun 2006, Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Bab 1 Ketentuan Umum, Bab 1, Pasal 1, No.1

²⁰ Lisna, Adel Dan Munastiwi, Erni, Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru,(Yogyekarta, Jurnal Pelita PAUD, 2020) Hal.9

bawahannya dalam mencapai tujuan bersama.²¹ Berbagai maca gaya kepemimpinan menurut lely Suryani yang dikutip dari buku Filsafat Kepemimpinan dalam Pendidikan(Kepemimpinan, Keteladanan, dan Karakter) oleh Syaefudin diantaranya²²: (1) Gaya Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian*) adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (*democratic*) adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, (3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*) yaitu pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kualitas yang kecil dimana para bawahan yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi, (4) Gaya Kepemimpinan Karismatik adalah gaya seorang pemimpin yang mampu menarik orang terpesona dengan cara berbicaranya, yang membangkitkan semangat.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dari suatu instansi pendidikan disekolah. Pola kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja di sekolah tersebut. Dengan kata

²¹ Bella Nadya Rosaliawati, Mustiningsih, dan Imron Arifin, “ Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru,” Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan 3,no.1 (2020): 61-71, <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>.

²² Syaefudin, Falsafat Kepemimpinan dalam Pendidikan (*Kepemimpinan, Keteladanan, dan Karakter*), ed.oleh Tiya Alika Marlin (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021).

lain kepala sekolah sebagai unjung tombak penggerakan dari sekolah tersebut.²³ Kepala sekolah dapat mencapai keberhasilannya apabila dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain terkait dalam suatu pendidikan tersebut. Kepala sekolah akan lebih mudah membangun lingkungan sekolah dengan bantuan warga sekolah, dengan adanya bantuan tersebut mampu mendorong kepala sekolah dalam mencapai setiap tujuan-tujuan yang telah tersusun di dalam program kerja sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kinerja sekolah itu sendiri dalam memimpin sekolah tersebut apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

c. Strategi kepala sekolah

Konteks manajemen istilah strategik diartikan sebagai cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematik dalam melaksanakan fungsi manajemen yang terarah pada tujuan strategik organisasi. Rancangan ini disebut sebagai perencanaan strategik. Manajemen strategik adalah proses formulasi dan implementasi rencana dan kegiatan yang berhubungan dengan hal-hal vital, pervasif, dan berkesinambungan bagi suatu organisasi secara keseluruhan.

²³ Yohanes Andhini Kurniawan, “ Kepemimpinan Kepala Sekolah,” Jurnal Manajemen Pendidikan, 2017, <Https://doi.org/10.21009/Jmp.08117>.

Manajemen strategi sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang memiliki tugas yaitu:

- Merumuskan visi dan misi lembaga pendidikan islam meliputi rumusan umum filosofi dan tujuan.
- Mengembangkan profil lembaga pendidikan islam yang mencerminkan kondisi internnya.
- Menilai lingkungan eksternal lembaga pendidikan islam meliputi pesaing dan faktor kontekstual.
- Menganalisis alternatif strategi dengan menyesuaikan sumber daya yang dimiliki dengan lingkungan eksternal.
- Mengidentifikasi setiap alternatif strategi untuk menentukan strategi mana yang paling sesuai visi dan misi organisasi.
- Memilih seperangkat sasaran jangka panjang dan strategi umum.
- Mengembangkan sasaran tahunan dan strategi jangka pendek.
- Mengimplementasikan pilihan strategik dengan cara mengalokasikan sumber daya anggaran yang menekankan pada kesesuaian antara tugas, struktur, teknologi, dan sistem imbalan.

- Mengevaluasi keberhasilan proses strategik sebagai masukan bagi pengambilan keputusan yang akan datang.²⁴

Di bawah ini adalah tahapan untuk mengembangkan strategi yang baik menurut Nawawi Nawawi, 2005: 1). Membentuk visi strategis perihal kemana organisasi akan bergerak; 2). Tetapkan tujuan dan membuat pandangan strategis ke dalam hasil kinerja spesifik yang harus dicapai oleh organisasi; 3). Merumuskan pilihan strategis untuk mencapai hasil yang diinginkan; 4). Menjalankan strategi pilihan secara efektif dan efisien; 5). Mengevaluasi tingkat efektivitas strategi dan dampaknya terhadap hasil kinerja.²⁵

1. Mengembangkan Visi Strategik

Visi strategik adalah aspirasi manajemen untuk arah masa depan dan juga memberikan gambaran rinci tentang ke mana arah organisasi. Visi ini sendiri menggambarkan tujuan jangka panjang organisasi dan membentuk identitas organisasi. Menetapkan Tujuan Strategik Madrasah Penetapan tujuan di sini adalah untuk menerjemahkan pernyataan visi dan misi yang ada ke dalam tujuan

²⁴ Muhammad Kautsar dan Siti Julaiha," Langkah-langkah Manajemen Strategik di Lembaga Pendidikan Islam" Journal of Instructional and Development 2023. Researches Homepage: <https://www.journal.iel-education.org/index.php/JIDeR>

²⁵ Nawawi, H. (2005). Manajemen Strategik. Gadjah Mada Press.

kinerja yang konkret. Semua unit dalam sebuah madrasah harus memiliki tujuan khusus yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan madrasah.²⁶

2. Tujuan Strategi

Tujuan strategi dalam sebuah penjabaran dari pernyataan misi, yang dikembangkan dengan spesifisitas yang lebih besar mengenai bagaimana perusahaan akan melakukan misinya. Tujuan bersifat kebijakan, program, atau manajerial, dan dinyatakan dengan cara yang memungkinkan penilaian atas pencapaian sasaran di masa depan.

Menurut Priharto Sugi, 2020 ada tujuh tujuan strategi seperti berikut ini.

1. Memberikan arah jangka panjang perusahaan yang bakal dicapai.
2. Membantu perusahaan beradaptasi pada setiap perusahaan.
3. Membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif.
4. Mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi yang disepakati dengan efektif dan efisien.
5. Membuat strategi baru untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal.

²⁶ Anthony, P Wiliam, K. M. K. and P. L. P. (2002). Human Resource Management a Strategy Approach (4th ed.). Adision Of Thomson Learning

6. Meninjau ulang kelebihan dan kelemahan serta mencermati peluang dan ancaman bisnis perusahaan.
7. Berinovasi pada produk dan layanan sehingga selalu disukai oleh konsumen.²⁷

3. Tahapan Strategi

Terdapat tiga tahapan proses strategi menurut David Fred R di antaranya:

1. Perencanaan Strategi (*Strategic Planning*)

Perencanaan strategi adalah tahap awal yang dilakukan pada proses strategi, yang meliputi:

- a. pengembangan visi dan misi.
- b. identifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman
- c. menganalisa kekuatan dan kelemahan internal.
- d. merumuskan tujuan jangka panjang.
- e. menghasilkan strategi alternatif.
- f. memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Implementasi Strategi (*Strategy Implemented*)

Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung

²⁷ Priharto, Sugi. (2020). Customer Relationship: Pengertian, Fungsi, dan Cara Membangunnya dalam Bisnis. <https://accurate.id/m> arketing-manajemen/pengertian-customer-relationship/ diakses pada 20 Maret 2024

budaya, struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan anggaran mengembangkan sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

3. Evaluasi Strategi

Tahap pengawasan terhadap seluruh aktivitas perusahaan, apakah sudah berjalan sesuai dengan perencanaan strategi yang dipilih. Metode laporan analisa bisa diterapkan dalam periode tahunan, bulanan atau mingguan, supaya segala penyimpangan dapat dievaluasi dan diperbaiki kinerjanya dengan harapan, segala sesuatu yang telah direncanakan dapat berjalan dengan semestinya.²⁸

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

²⁸ David Fred R., F. R. D. (2015). Strategic Management: A Competitive Advantage Apporach, Concepts, and Cases (15th ed.). Pearson Education

2. peningkatan kinerja guru

a. pengertian kinerja guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru dapat diketahui bahwa adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²⁹ Sesuai dengan peraturan tersebut guru mempunyai tugas ataupun mengemban amanah dalam mencerdaskan anak-anak bangsa Indonesia.

Menurut Amstrong dan Baron yang kutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan bagaimana proses kerja berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi terhadap ekonomi.³⁰ Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan yang diperoleh oleh suatu

²⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

³⁰ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali press,2013),hlm.2

organisasi baik yang bersifat profil oriented maupun non profit oriented dengan hasil yang di hasilkan selama satu periode waktu tertentu. Istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang di tampilkan oleh seorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik. Dimana dalam gagasan tersebut seorang guru diharuskan menunjang hubungan yang baik dengan anak didik, mampu mengembangkan anak didik dan mampu menerapkan keutamaan yang menyangkut agama dan ilmu pengetahuan.Untuk membentuk seorang guru profesional yang memiliki kompetensi, diperlukan pembinaan yang baik Sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar guru diharapkan membuat perencanaan yang dituangkan dalam bentuk persiapan mengajar atau rencana pelaksanaan pengajaran RPP.

Dari pemaparan di atas, tentang teori kinerja guru yang disampaikan oleh Handoko dan Mangkunegara bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran

sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaanya.³¹

b. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru dapat diartikan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Standar penetapan proses pendidikan merupakan kebijakan yang strategis untuk pemerataan dan peningkatan kualitas suatu pendidikan. Melalui tahap ini seorang guru atau pengelola sekolah dapat menentukan bagaimana seharusnya proses pembelajaran berlangsung. Menurut Undang-undang Nomor. 16 Tahun 2007 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 menyebutkan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam PP RI No.19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³²

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran yang

³¹ Erni Munastiwi, “Manajemen Model Pembinaan Kelompok Guru Paud Model ‘Multi-Workshop”, Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak Vol.4 No.4, (2017), Hal. 52

³² Peraturan pemerintah Republik indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan,” Jurnal of chemical information and modeling, 2005, <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7990-1>.

tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja, dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik. Menurut Castetter ada lima cara yang bisa kepala sekolah lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru, pengawasan guru, pembinaan kedisiplinan tenaga kependidikan, pemberian motivasi serta pemberian penghargaan.³³

1. Pembinaan Kinerja Guru

Salah satu taktik yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan guru berkompeten dalam proses pembelajaran, termasuk pengelolaan pembelajaran di kelas, yaitu pembinaan pengembangan guru. Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan standar pembelajaran. Dalam pembinaan guru terdapat 3 tahapan, yaitu :

- a) Pembinaan seorang guru terhadap program pembelajaran di kelas.

³³ Castetter, W.B. 1982. The Personnel Function in Education Administration. New York: Mac Millan Publishing Co. Inc

- b) Pembinaan kemampuan seorang guru terhadap menilai siswa terhadap proses pembelajaran.
- c) Pembinaan seorang guru terhadap cara mengevaluasi hasil pembelajaran siswa³⁴

2. Pengawasan Guru

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mengetahui bagaimana keadaan sekolah yang sebenarnya. Dengan melakukan pengawasan maka kepala sekolah dapat mengetahui keadaan baik dan buruknya kinerja guru dilingkungan sekolah, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sangat berguna untuk memperbaiki serta merubah kinerja guru jadi lebih baik lagi. Dalam melakukan pengawasan guru, kepala sekolah harus melihat penguasaan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.³⁵

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pendisiplinan secara umum adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, sedangkan secara khusus adalah meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan serta kebijakan yang ada. Dalam melakukan

³⁴ Sri Nurhidah Abu, “Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar,” Jurnal Administrasi Pendidikan 2 (2014): 705–831.

³⁵ Edi Rismawan, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru,” Jurnal Administrasi Pendidikan, no. 1 (2015): 116.

pembinaan kedisiplinan, kepala sekolah harus menerapkan hal-hal, yaitu :

a. Membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya.

b. Membantu seorang guru memahami standar prilakunya.³⁶

Kepala sekolah yang membina guru secara langsung, akan menjadikan guru tersebut memiliki kemampuan profesionalisme sesuai bidangnya. Salah satu keuntungan mementingkan disiplin kerja akan membantu guru tetap menjalankan tugas sesuai pertaruran serta tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. Pemberian Motivasi

Motivasi adalah seorang yang semangat untuk mencapai tujuan yang diberikan, berupa kata-kata membangun kepercayaan diri yang dikenal sebagai motivasi. Pemahaman dan penguasaan pembelajaran adalah salah satu faktor kualitas seorang guru dalam tolak ukur kualitas kinerja, akan tetapi motivasi juga termasuk hal yang penting dalam membangun

³⁶ Rudi Yunus, —Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar),|| Jurnal Eklektika 4, no. April (2016): 64.

semangat serta meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban yang diberikan kepala sekolah.³⁷

Dalam pemberian motivasi yang menjadi poin tercapainya motivasi itu ke seseorang guru adalah tumbuhnya semangat terhadap seorang guru tersebut. Motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat berupa kata-kata yang mangcu pada pemberian reward dan beasiswa terhdapat guru yang berprestasi agar menumbuhkan semangat seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

5. Pemberian Penghargaan

Penghargaan adalah pemberian sesuatu kepada seseorang yang telah memenuhi hal-hal tertentu. Penghargaan merupakan metode agar seseorang semangat dan dapat memenuhi kewajiban sehingga meningkatkan kualitas.³⁸

Penghargaan kepada guru merupakan salah saatu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, guru yang memberikan sebagian waktunya serta berprestasi berhak mendapatkan penghargaan bisa berupa piagam maupun finansial

³⁷ Rahmat Nasution, Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). 1.

³⁸ Johanes Purwanto, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward Dan Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Suku Malang,|| Jurnal Bidang Pendidikan Dasar 2, no. 1 (2017): 65

sesuai dengan baik atau buruknya pencapaian guru tersebut.

Pemberian penghargaan sendiri dapat menumbuhkan semangat seorang guru serta berlomba-lomba dengan guru lainnya dalam meningkatkan kinerja disekolah dengan indikator kepuasan dengan penghargaan yang didapat.

Dari penjelasan diatas diharapkan kepala sekolah dapat menghargai kinerja guru dengan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan guru tersebut.

Menurut Nana Sudjana, standar kinerja guru dapat dilihat berdasarkan keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dari hasil belajar dan mengajar, yang meliputi: Merencanakan program belajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.³⁹ Sehingga pendidikan saat ini mampu berkembang dengan tujuan pendidikan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Standar kinerja guru dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar guru terhadap peserta didik.

³⁹ Nana Sudjana, Dasar-Dasar Proses Memgajar, Bnadung: Sinar Baru Algebsindo,2002

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Abd. Madjid bahwa faktor kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*. Secara **internal** kinerja guru ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkaitan pengetahuan dan keterampilan yang mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah pre service education, selanjutnya motivasi kerja yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memiliki profesi sebagai guru. Sedangkan secara **eksternal** terdiri dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.⁴⁰

Menurut Cambel (dalam Burhanuddin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:⁴¹

- 1) Faktor personal atau faktor individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan

⁴⁰ Abd. Majid, Pengembangan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Samudra Biru,2016) hlm.13

⁴¹ Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. (Bumi Aksara: Jakarat, 2007), hal.1

komitmen yang dimiliki oleh individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan manajer dan *Team Leader*.
- 3) Faktor tim atau anggota kelompok, yakni: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh suatu rekan dalam satu tim.
- 4) Faktor sistem, yakni: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasional, yakni: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang alami oleh subjek penelitian, contohnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan

memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁴² Dalam menggali data penelitian kualitatif didasarkan pada apa yang diucapkan, dirasakan dan dilakukan oleh sumber data yang diperoleh berdasarkan apa yang terjadi dilapangan bukan berdasarkan pemikiran peneliti.⁴³

2. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1 yang beralamat di Jl. Kapten Haryadi No.5 Dusun Iropaten, Kelurahan Triharjo, Kapanewon Sleman, Kab. Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta 55514 pada Bulan Maret sampai Mei 2024.

3. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah orang yang memberikan informasi atau informan tentang situasi dan kondisi dari penelitian ini. Karena jenis penelitian yang digunakan untuk mengambil sample purposive sampling dan snowball sampling, maka dalam penentuan sample (purposive sample) didasarkan pada kriteria 3 M (mengetahui, memahami dan

⁴² Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm.18

⁴³ Albi Anggito, Johan Setiawan, metodologi Penelitian kualitatif, (Sukabumi: CV Jejak,2018), hlm.24

mengalami).⁴⁴ Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Wali Kelas dan Tenaga Kependidikan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian dari sumber data (subjek dan sampel penelitian). Teknik pengumpulan data bersifat wajib karena teknik pengumpulan data ini nantinya akan digunakan dalam pengembangan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah seperangkat alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian.⁴⁵ Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilaksanakan pada kondisi alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁴⁶

a. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data di lapangan yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat kondisi yang sedang terjadi.⁴⁷ Dalam penelitian ini observasi telah dilakukan peneliti dengan cara mengamati

⁴⁴Sugiyono, Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010),300.

⁴⁵ V. H Kristanto, Metode Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI). (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018)

⁴⁶ Iryana dan Risky Kawasati, “Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif” 21, no.58 (1990): 99-104,<https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom1989>.

⁴⁷ Ismail Wekke Suardi, dkk, Metode Penelitian Sosial, Angewandre Chemie International Edition, 6 (11), 951-952. (Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019).

serta mencatat semua fenomena yang terjadi. Pengamatan akan fenomena itu dilakukan kepada masalah tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab yang dilakukan oleh penelitian kepada responden yang dianggap tahu tentang subjek penelitian untuk mendapatkan informasi. Wawancara yang dilakukan bersifat mendalam (indepth interviewa). Wawancara jenis ini tidak terstruktur sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan dapat merekatkan interaksi antara peneliti dan narasumber.⁴⁸ Wawancara dilakukan dalam penelitian ini ada beberapa responden yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan dan wali kelas dan tenaga kependidikan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasa dari kata dokumen yang bermakna barang tertulis, metode dokumentasi berarti tata cara pengumpulan data dengan mencatat informasi data yang sudah ada. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri dan historis pada

⁴⁸ Lizha Dzalila, Annisa Ananda, Dan Saifuddin Zuhri, “ Pengaruh Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Tingkat Pemahaman Belajar Mahasiswa,” Jurnal Signal 8, No.2 (2020), <Https://Doi.Org/10.33603/Signal.V8i2.3518>.

lokasi penelitian.⁴⁹ Dalam metode dokumentasi ini peneliti telah melakukan pengambilan data berupa catatan dokumentasi sebelumnya dan gambar yang berhubungan dengan penelitian berupa sejarah singkat berdirinya sekolah, visi, misi dan tujuannya, struktur organisasi, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan dan lain sebagainya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bentuk interpretasi terhadap data yang diperoleh dan disusun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Menurut Miles dan Huberman dalam buku analisis data penelitian kualitatif oleh Sapto Haryoko, mengemukakan bahwa dengan menggunakan empat langkah sebagai metode penelitian kualitatif dalam pengolahan dan analisis data, yaitu: *Trancscript, coding, grouping dan contrasting*.⁵⁰ Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti perlu mencatat data tersebut dengan rinci, kemudian melaksanakan analisis data yang telah diperoleh di lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk menganalisis data yaitu:

⁴⁹ Dini irawati et al., " capaian standar pengelolaan pendidikan pada sd, smp dan sma islam di kota bandung," JIIP; jurnal ilmiyah ilmu pendidikan 5, no.1 (2002): 272-278, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.407>.

⁵⁰ Sapto Haryoko, Bahartiar, dan Fajar Arwadi, Analisis data penelitian kualitatif (konsep, teknik, & prosedur analisis) (makassar: badan peneliti penerit universitas negeri makassar, 2020)

- a. *Trancscript*, adalah proses menganalisis data yang dilakukan setelah semua data mentah terkumpul, melalui proses pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai alat pengumpul data kualitatif. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data wawancara yang berisi tanya jawab dari beberapa subjek penelitian diantaranya kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan dan wali kelas dengan mengabadikan proses wawancara melalui alat perekam kemudian mengetik apa adanya hasil wawancara tersebut.
- b. *Coding*, selanjutnya peneliti telah melakukan pemberian label pada setiap jawaban responden yang sesuai dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Grouping*, yakni proses pengelompokan atau pengklasifikasian data hasil wawancara dan observasi dengan menyamakan antar label sehingga setiap lebal yang terdiri dari variabel mudah untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokan hasil wawancara dengan menyamakan label. Hal tersebut memudahkan peneliti dalam menganalisa data.
- d. *Comparing* dan *contrasting*, peneliti mencari persamaan dan perbedaan dari jawaban responden yang telah dikelompokkan dengan memasukan pendapat berdasarkan data yang telah diperoleh melalui wawancara, kemudian menarasikan persamaan dan perbedaannya, setalah menarasikan persamaan dan perbedaan tanggapan responden, langkah

selanjutnya adalah membandingkan hasil cerita yang terkait dengan kajian literatur yang telah direview sebelumnya.

6. Teknik Keabsahan data

Ujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Triangulasi. Triangulasi data diartikan sebagai teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan.⁵¹ Dalam keabsahan data terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini teknik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dimana triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik digunakan dalam menguji kredibilitas dengan sumber yang sama melalui teknik yang berbeda yaitu data hasil observasi dan dokumentasi.⁵²



⁵¹ Bachtiar S Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Teknologi Pendidikan* 10(2010): 46-62

⁵² Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *JURNAL ILMIYAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no.3 (2020): 145-151, <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.

G. SISTEMATIK PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pembahasan dan penyusun skripsi ini secara singkat dipaparkan sistematika pembahasan skripsi ini dibagi menjadi Empat (IV) bab yang setiap babnya terdiri dari beberapa sub bab, yaitu :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Gambaran Umum

Bab ini memberikan penjelasan tentang gambar umum Sekolah Dasar Negeri Sleman 1 yang mencangkup tentang letak geografis, sejarah berdirinya visi misi, struktur organisasi, keadaan sarana dan prasarana, unit pegawai serta data guru Sekolah Dasar Negeri Sleman 1.

Bab III : Pembahasan dan Hasil Penelitian

Bab ini berisi mengenai pembahasan dan inti yang tercantum dalam rumusan masalah. Pembahasan pada bab ini terdiri dari perencanaan, implementasi dan evaluasi strategi dalam meningkat kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1.

Bab IV : Penutup

Bab ini berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran dan penutupan. Pada kesimpulan memaparkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan. Kemudian terdapat saran yang mendukung strategi meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Dasar Negeri Sleman 1. Selain itu, dilengkapi juga daftar pustaka, lampiran-lampiran dan transkip dari hasil wawancara.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang telah dilakukan terkait dengan Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Sleman 1 diuraikan dengan teori Castetter yang terdiri dari 5 tahapan yakni pembinaan kinerja, pengawasan guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi serta pemberian penghargaan.
 - a. Pembinaan kinerja guru dengan indikator program pembelajaran dengan mengikutsertakan guru untuk mengikuti diklat, pelatihan, seminar dan workshop untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman para guru dalam berbagai aspek pendidikan. kinerja guru itu pasti sesuai jadwal setiap semester sekali ada juga namanya PKG(penilaian kinerja guru) melaksanakan pembelajaran sesuai RPPnya, modul ajarnya dan sesuai dengan program.
 - b. Pengawasan kinerja guru dengan indikator pengelola atau strategi diterapkan dalam kegiatan pembelajaran serta pengelola program. Penguasan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru sudah berjalan dan diterapkan yang meliputi kepala sekolah melakukan

pengawasan secara langsung secara ke kelas ketika guru-guru sedang dalam proses pembelajaran.

- c. Pembinaan pendisiplinan tenaga kependidikan dengan indikator membantu seorang guru meningkatkan cara berfikirnya dan membantu seorang guru memahami standar prilakunya. Hal yang menunjukkan kedisiplinan guru dalam hal kehadiran itu yaitu kehadiran tepat waktu, kehadiran yang konsisten, minim absensi, kesiapan mengantikan dan komunikasi yang jelas. Selain kedisiplinan dalam waktu masih banyak kedisiplinan dalam hal lainnya misal disiplin dalam dalam berpakaian, bersikap, dan disiplin dalam pembelajaran. Setiap sekolah memiliki sejumlah aturan yang telah ditetapkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan produktif bagi semua siswa dan staf pendidiknya.
- d. Pemberian motivasi dengan indikator menumbuhkan semangat seorang guru serta membangun kepercayaan diri. Pemberian motivasi juga dilakukan kepala sekolah dengan memperhatikan dan meningkatkan kelengkapan sarana prasarana dalam pembelajaran. kepala sekolah telah memberikan motivasi dengan strategi memberi gambaran cara mengajar yang baik untuk memancing semangat mengajar guru dan meningkatkan kesadaran diri akan kedisiplinan guru tersebut.
- e. Pemberian penghargaan dengan indikator kepuasaan seorang guru terhadap penghargaan atas peningkatan kualitas guru. Diharapkan

dengan memberikan penghargaan yang sesuai kepada para pengajar akan meningkatkan kinerja mereka. Mereka akan merasa bahwa tugas dan kerja keras mereka telah dihargai, dan ini akan menanamkan rasa motivasi baru yang akan meningkatkan kinerja para guru itu sendiri

2. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala SD Negeri Sleman 1 dalam mengembangkan kinerja guru peneliti dapat menyimpulkan bahwa berasal dari internal dan eksternal. Namun kedua faktor tersebut dalam keadaan tertentu bisa saling mempengaruhi dan saling terkait satu sama lain dalam pengembangan masing-masing guru.

a. Faktor pendukungnya yaitu lingkungan kerja yang baik, kelengkapan fasilitas sekolah, tingkat pendidikan atau pengalaman guru, supervisi pengajaran serta pendidikan dan pelatihan.

b. Faktor penghambatnya yaitu kesadaran atau motivasi dari dalam diri guru, kebijakan pendidikan, dan sulit menyesuaikan antara apa yang ada dalam RPP dengan kondisi nyata atau kemampuan siswa.

B. Saran

Peneliti berharap adanya penelitian tentang Strategi Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Sleman 1 ini bisa memberikan manfaat dan gambaran bagi Dinas Pendidikan tentang bagaimana meningkatkan kualitas kinerja Guru yang ada. Peneliti juga memohon maaf atas kesalahan kata dan penulisan serta terbatasnya kemampuan yang peneliti miliki dalam menyusun skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, Rifa'I, Pengantar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021).

AL-Barqi, Abdul Aziz, "Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang" (Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang: Malang, 2015).

Albi Anggitto, Johan Setiawan, metodologi Penelitian kualitatif, (Sukabumi: CV Jejak,2018).

Army Yuneti, Marianita. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Journal Of Administration and Educational Management Vo.2,No.1(Juni 2019)

Bachri,Bachtiar S," Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," Teknologi Pendidikan 10(2010): 46-62

Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. (Bumi Aksara: Jakarat, 2007).

Castetter, W.B. 1982. The Personnel Function in Education Administration. New York: Mac Millan Publishing Co. Inc

Dini irawati et al.," capaian standar pengelolaan pendidikan pada sd, smp dan sma islam di kota bandung," JIIP; jurnal ilmiah ilmu pendidikan 5, no.1 (2002): 272-278, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.407>.

David Fred R., F. R. D. (2015). Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts, and Cases (15th ed.). Pearson Education

Djamal, Paradigma Penelitian Kualitatif, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015).

Faisal, Sanapuah , Metode penelitian pendidikan (Surabaya: Usaha Nasional, 1982).

Fajar Arwadi, Sapto Haryoko, dan Bahartiar, Analisis data penelitian kualitatif (konsep, teknik, & prosedur analisis) (makassar: badan peneliti penerit universitas negeri makassar, 2020)

Hadi, Sutrisno, Metodelogi Research, Jilid 1 (Yogyakarta, 2004).

Hidayati, Rochmah, and Usman Radiana. -Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 67 Sungai Raya,|| 2009, 1– 18.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer Petersalim, (Jakarta Moder English Pers, 2002).

Kristanto,V. H, Metode Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiyah (KTI). (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018)

Lailatussaadah,” Upaya Peningkatan Kinerja Guru,” Jurnal INTELEKTUALITA 3, no.1 (2015): 15-25

Lisna, Ade & Munastiwi, Erni,”Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru”, Jurnal Pelita PIAUD Vol.5 No. 1, 2020.

Majid, Abd., Pengembangan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Samudra Biru,2016).

Mekarisce, Arnild Augina, “ Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat, “ JURNAL ILMIYAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat 12, no.3 (2020): 145-151, <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>

Muhammad Arifin, dan Barnawi , Intrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional,.

Munastiwi, Erni ,“Manajemen Model Pembinaan Kelompok Guru Paud Model ‘Multi- Workshop”, Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak Vol.4 No.4, (2017).

Muspawi, Mohamad, Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional, UIN Jambi (Jambi:2020)H.403 ISSN 1411-8939 JIUBJ

Nana Sudjana, Dasar-Dasar Proses Mengajar, Bandung: Sinar Baru Alfabindo,2002.

Peraturan Menteri Kependidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kompetensi Kinerja Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 tahun 2018 Pasal 4 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru,Kepala Sekolah dan Pengawas.

PERMENDIKBUD No.6 Tahun 2006, Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Bab 1 Ketentuan Umum, Bab 1,Pasal 1, No.1

Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan," Jurnal of chemical information and modeling, 2005, <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7990-1>.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Purwati, Erni, Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Taman Asuhan Kota Pematangsiantar, Tesis, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2021).

Risky Kawasati dan Iryana, " Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif" 21, no.58(1990):99104,<https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom1989>.

Sagaf S, Firdiansyah Alhabisyi,. Pettalongi, dan Wandi, " Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE) 1, no.1 (2022): 24-24, <https://doi.org/10.54471/njis.2022.3.1.24-24>.

Saifuddin Zuhri ,Lizha Dzalila, dan Annisa Ananda, “ Pengaruh Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Tingkat Pemahaman Belajar Mahasiswa,”Jurnal Signal 8,No.2 (2020),
<Https://Doi.Org/10.33603/Signal.V8i2.3518>.

Sidoarjo, I. “Kinerja Guru Di Sd Negeri Tanjungsari I Sidoarjo|| 3, no. 3 (2014) Sistem Pendidikan Nasional, Forum Musyawarah, and Guru Mata, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar,” Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah 3, no. 3 (2015): 103–17.

Siti Nurbaya, “ Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan,” Jurnal Administrasi pendidikan 3, no.2(2015): 116-127

Suardi,Ismail Wekke, dkk, Metode Penelitian Sosial, Angewandre Chemie International Edition, 6 (11), 951-952. (Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019).

Sri Nurhidah Abu, “Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar,|| Jurnal Administrasi Pendidikan 2 (2014): 705–831.

Sugiyono, Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010).

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm.18

Suniarti, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektivitas Sekolah Menengah Atas,|| Anterior Jurnal 14, no. 1 (2014):11-13.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali press,2013).

Yellin Agustine, Syarwani Ahmad, Alfroki Martha, “ Principal Leadership Strategy In Improving Teacher Performance At SMK Bakti Ibu 3 Palembang”, Dalam Jurnal Atlantis Press, Vol.565. Nomor 3 July 2021.

Zubair,Ahmad, “ Manajemen Peningkatan Kinerja Guru” Jurnal Manajer Pendidikan 11, no.4(2017): 304-311.

Zulfajrin, Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di MTs karangmojo gunungkidul yogyakarta” Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Pendidikan Islam 2013)

Zuriah, Nurul, Metode Penelitian Sosial Dan Pendidikan, (Jakarta Aksara, 2005).

Edi Rismawan, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru,|| Jurnal Administrasi Pendidikan, no. 1 (2015): 116.

Rudi Yunnus, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negri Labuang Kabupaten Polewali Mandar),|| Jurnal Eklektika 4, no. April (2016): 64.

Rahmat Nasution, Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

Johanes Purwanto, “Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Reward Dan Punishment Di SDN Bandulan 1 Kecamatan Suku Malang,|| Jurnal Bidang Pendidikan Dasar 2, no. 1 (2017): 65