



Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Principal's Strategy in Improving Teacher Performance

Cittra Juniarni¹, Anwar Sa'dullah², Ahmad Luvyadi³, Devi Pramitha⁴, dan Nikma⁵

^{1,5}IAI Al Qur'an Al Ittifaqiah, Indralaya, Sumatera Selatan, Palembang, Indonesia

² Universitas Islam Malang, Indonesia

³ Universitas Muhammadiyah Lampung, Indonesia

⁴ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Abstract

Introduction/Main Objectives: This study aims to determine the principal's strategy in improving teacher performance and the supporting and inhibiting factors of principals in improving teacher performance in educational institutions. **Background Problems:** indicators of problems in academic institutions such as the rare collection of lesson plans (RPP) in carrying out the teaching and learning process and teachers who lack discipline in punctuality in arriving and opening lessons and ending lessons. **Novelty:** Principal strategy concept in improving teacher performance in educational institutions. **Research Methods:** The type of field research means that the researchers used a qualitative method in which the data were in the form of words (not numbers) derived from data collection techniques, namely interviews, observation, and documentation. **Finding/Results:** The data analysis technique used is data reduction, data presentation, and conclusion drawing. **Conclusion:** The results of the research on the principal's strategy to improve teacher performance by 1) fostering teacher performance in seminars and training, 2) supervision or supervision of performance in the form of class visits every week and once a month, 3) fostering discipline of education staff by supervising the presence of teachers directly, 4) provide motivation 5) award. Supporting factors for principals to improve teacher performance are 1) completeness of facilities and infrastructure and 2) teacher enthusiasm to improve teaching performance. While the inhibiting factors are: 1) the lack of discipline of the teacher, 2) the mastery of the material and references, causing the teacher to be less mature in teaching preparation.

Keywords: Qualitative method of research; Teacher keys effectiveness system; Education; Principal's strategy

Abstrak

Pendahulian/Tujuan Utama: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan faktor pendukung serta penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. **Latar Belakang Masalah:** Indikator masalah di lembaga pendidikan seperti tidak teraturnya pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan guru yang kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu datang maupun membuka pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

39

Corresponding author's email: citrajuniarni@gmail.com

This is an open-access article distributed under the terms a CC By-SA 4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Kebaruan: Konsep strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian lapangan maka data tersebut peneliti menggunakan metode kualitatif yang data-datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka) yang berasal dari teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. **Temuan/Hasil:** Teknik analisa data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Kesimpulan:** Hasil Penelitian strategi kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan cara 1) pembinaan kinerja guru mengikuti seminar dan pelatihan, 2) pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, 3) pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan mengawasi kehadiran guru secara langsung, 4) memberikan motivasi 5) pemberian penghargaan. Faktor pendukung kepala sekolah meningkatkan kinerja guru adalah 1) kelengkapan sarana dan prasarana, 2) semangat guru meningkatkan kinerjanya mengajar. Sedangkan faktor penghambatnya: 1) kurang disiplinnya guru, 2) kurangnya menguasai materi dan referensi, menyebabkan guru dalam persiapan mengajar kurang matang.

Kata kunci: Metode penelitian kualitatif; Sistem efektivitas kunci guru; Pendidikan; Strategi kepala sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan, yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah yang selalu dilakukan sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik supaya dapat memainkan peran dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat (Engkoswara, 2012: 1).

Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan social dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individunya menjadi manusia

yang memiliki derajat. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab”. (Undang-Undang RI, 2009:64).

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah, baik formal, informal, maupun non formal. Dalam hal ini pemerintah bertanggungjawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarananya. Mengingat beban yang diemban lembaga pendidikan atau sekolah

begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional, agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan harapan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan (Ahmad Susanto, 2016: 87; Bailah et al, 2021)

Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada mulanya, kepala sekolah disebut dengan “Mantri Guru” yang berarti Kepala Guru, yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolahnya, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya, kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer. Ketentuan ini sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Undang Pendidikan Dasar, pasal 30 menyebutkan, “Kepala Sekolah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan guru dan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan sarana prasarana” (Suparman, 2019: 16-17).

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative. Selanjutnya, menurut Syafaruddin kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi yaitu hirarkikal, transformasional, dan fasilitatif dan setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan (Raihani, 2010: 185).

Menurut Yuwono dan Ikhsan menyatakan strategi kepala sekolah adalah pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan sekolah, dengan menggunakan ide-ide dan gagasan untuk merencanakan dan menjalankan strategi yang telah dirancang sekolah (Yuwono dan Ikhsan, 2011: 128).

Berdasarkan konsep di atas dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah untuk melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan

terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (suvervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014: 15).

Berkaitan dengan penjelasan di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, walau demikian tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga yang mempengaruhinya seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan.

Strategi Kepala Sekolah

Menurut Chandler dalam (Mulyasa, 2007: 97) strategi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Sedangkan menurut Quinn dalam bukunya (Muhammad Rohman, 2012: 56) strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan

rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi yaitu sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dari pernyataan diatas setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan disekolah dengan ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal yang tentunya dalam fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus memilikivisi, misi dan strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi terhadap mutu pendidikan (Ahmad Susanto, *Manajemen*, 2016: 87-88).

Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan

jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Samsudin dalam bukunya Didi mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Didi Pianda, 2018: 11-12). Senada dengan pendapat di atas, Anwar Prabu Mangkunegara juga mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2002: 67).

Wibowo juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 1). Dengan demikian seorang guru ialah merupakan figur seorang pemimpin yang mana disetiap perkataan atau perbuatannya akan menjadi panutan bagi anak didik, maka di samping sebagai profesi seorang guru hendaklah menjaga kewibawaannya agar jangan sampai seorang guru melakukan hal-hal yang bisa menyebabkan hilangnya kepercayaan yang telah diberikan masyarakat (M. Ngali Purwanto, 2008: 169). Di sekolah, disiplin banyak digunakan untuk mengontrol tingkah laku siswa yang

dikehendaki agar tugas-tugas sekolah dapat berjalan dengan optimal (Cittra Juniarni, et al, *Pengantar Manajemen PAUD*, 2020: 70). Ahmad Tafsir mengutip pendapat dari Al-Ghazali mengatakan bahwa siapa yang memilih pekerjaan mengajar, ia sesungguhnya telah memilih pekerjaan besar dan penting. Karena kedudukan guru yang demikian tinggi merupakan realisasi dari ajaran Islam itu sendiri, maka pekerjaan atau profesi sebagai guru agama Islam tidak kalah pentingnya dengan guru yang mengajar pendidikan umum (Ahmad Tafsir, 2002: 76).

Dengan kata lain, guru sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, diharuskan memiliki potensi mumpuni sesuai dengan profesinya sebagai guru, lalu ia juga harus mampu menyampaikan dengan baik semua potensi yang dimiliki dalam bentuk pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil dari keduanya dapat terlihat dan dirasakan oleh peserta didik. Berbicara tentang kinerja sangat erat kaitannya dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (E. Mulyasa, 2007: 134-136).

Dari beberapa pengertian di atas, bahwa kinerja dapat diartikan dengan kemampuan kerja, aplikasi kerja dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja guru dalam meningkatkan produktivitas sekolah bukan semata-mata ditujukan mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Yaitu produktivitas dengan tolak ukur berdasarkan tingkatannya; prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan unjuk kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan literatur adalah suatu uraian sistematis tentang keterangan yang telah dikumpulkan dari pustaka-pustaka yang berhubungan dengan penelitian dan mendukung betapa pentingnya penelitian ini dilakukan. Untuk itu, dikemukakan hasil penelitian yang relevan dengan masalah peneliti sebagai berikut:

Penelitian (Uci Rahmawati, 2016), berjudul: “Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 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) Guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam

melaksanakan tugasnya mulia dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi/penilaian pembelajaran, dan 3) Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat kekelas, memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat, dan Kepala sekolah terbuka memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kinerja guru, dan perbedaannya adalah penelitian yang diteliti oleh Uci Rahmawati di atas membahas tentang Upaya Sekolah dan dilakukan di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul sedangkan penelitian penulis membahas tentang Strategi Kepala Sekolah dan di lakukan di MTs Nurul Hilal Senuro.

Demikian hasil pelacakan terhadap kajian yang bertema Strategi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, dari hasil pelacakan tersebut peneliti belum melihat ada kesamaan secara menyeluruh dalam konsep kajian ini. Persamaan hanya sebatas variabel terpisah, namun tentu sangat berbeda dengan penelitian yang sedang penulis kaji saat ini. Oleh sebab itu, sesuai dengan kajian literatur yang telah dilakukan, maka penelitian ini sangat relevan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui sudut pandang ilmu pendidikan dengan

observasi partisipatif untuk menguraikan, menggambarkan, menggali dan mendeskripsikan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Hilal Senuro.

Data yang diperoleh berbentuk data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan beberapa metode dalam menghimpun data di antaranya: *a. metode observasi*, Observasi adalah sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki (Amirul Hadi dan Haryono, 2005: 129). Metode ini merupakan langkah awal yang peneliti lakukan dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.; *b. metode wawancara*, Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2009:72). Metode wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh berbagai informasi tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta faktor penghambat dan pendukungnya; dan *c. metode dokumentasi*, Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan

data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan (Basrowi & Suwandi, 2008:158). Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada (Sugiono, 2009: 83). Oleh sebab itu, untuk memperoleh data tertulis secara optimal, maka penulis menggunakan metode dokumentasi ini dengan tujuan untuk mengumpulkan data tertulis tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah. Analisis data untuk penelitian kualitatif dimulai sudah sejak di lapangan (Imam Suprayogo dan Tobroni, 2003:19). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu model Miles dan Huberman. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles & Huberman (1984) bahwa aktivitas dalam analisa data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*. (Sugiyono, 2009: 91)

HASIL dan PEMBAHASAN

Strategi ialah suatu rencana yang disusun dan ditetapkan sebagai arah dan tujuan yang diinginkan. Dari hasil

wawancara bersama kepala sekolah tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Hilal Senuro, perlu dipaparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Pembinaan Kinerja Guru

Di dalam pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan mengikutsertakan guru-guru yang ada di MTs Nurul Hilal Senuro dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah di programkan oleh pemerintah.

Dari hasil beberapa wawancara di atas diketahui bahwa dalam pembinaan kinerja guru di MTs Nurul Hilal Senuro dengan cara mengikuti seminar-seminar atau pelatihan dan mengadakan seminar di dalam sekolah dengan mengundang para ahli sebagai pembicara acara, dalam mengikuti seminar dan pelatihan hanya guru-guru tertentu saja yang diutus untuk mengikuti seminar yang di selenggarakan oleh pemerintah.

2. Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Di dalam pengawasan kinerja guru, kepala sekolah melakukannya dengan cara kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, meskipun tidak semua guru dikunjungi kelasnya.

Peran seorang guru dalam merancang ataupun menyusun bahan ajar sangatlah menentukan keberhasilan proses belajar dan pembelajaran melalui sebuah bahan ajar (Cittra Juniarni, 2022: 22). Untuk guru-guru yang telah dianggap baik dalam kegiatan mengajar tidak diawasi lagi tetapi memeriksa RPP nya saja, dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah bisa secara langsung mengawasi jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Untuk pembinaan disiplin guru yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memantau langsung keadaan guru dan siswa dalam hal kedisiplinannya. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa informan lainnya tentang pembinaan disiplin tenaga kependidikan di MTs Nurul Hilal Senuro tersebut.

Dari hasil penelitian di atas dapat dipahami bahwa pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung dan bagi guru yang datang tidak tepat waktu akan di berikan teguran dan diperingatkan terlebih dahulu, apabila masih terulang kembali maka akan diberikan surat peringatan satu sampai tiga bagi guru yang terlambat dan absen tanpa keterangan, jika sudah melewati

batas sampai ketiga kali maka akan diberikan panishment.

4. Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepadaguru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala sekolah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa informan lainnya.

Uraian di atas bisa kita lihat bahwa untuk membangkitkan guru agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, kapala sekolah selalu mengingatkan bahwa menjadi seorang guru adalah tugas yang mulia, nilai perjuangannya meliputi dunia akhirat, guru ibarat minyak wangi yang bisa mengharumi yang lain, dan guru ibarat matahari yang bisa menerangi yan lain, guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Dan manakala siswa berhasil maka sesungguhnya guru nya lah yang berhasil.

5. Pemberian Penghargaan.

Dengan pemberian penghargaan tersebut, kepala sekolah mengharapkan kinerja guru akan meningkat. Adapun faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Hilal Senuro adalah pertama kelengkapan sarana prasarana, karena dengan adanya sarana prasarana dapat menunjang berhasilnya kegiatan belajar mengajar dan

kedua antusias atau semangat guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

Salah satu kendala yang dihadapi kepala sekolah MTs Nurul Hilal Senuro adalah adanya beberapa guru yang kurang menguasai bahan pelajaran dan kurangnya referensi. Faktor yang menyebabkan guru kurang menguasai materi pelajaran, dikarenakan persiapan dalam mengajar kurang matang atau karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya beberapa guru yang kurang menguasai materi pelajaran, dan kurang referensi maka sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar karena penguasaan materi pelajaran sangat mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Hilal Senuro sebagai berikut:

1. Dengan cara pembinaan kinerja guru berupa Guru mengikuti seminar dan pelatihan.
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali.
3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung.

4. Memberikan motivasi untuk guru agar tetap semangat dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Pemberian penghargaan berupa pujian seperti ucapan terima kasih dan kata-kata penyemangat lainnya, sehingga guru dapat memiliki kinerja dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Saran

Dalam hal ini, ada beberapa pokok hasil analisis yang menurut peneliti perlu diungkapkan disini sebagai saran, yaitu:

1. Bagi kepala sekolah: dalam meningkatkan kinerja guru hendaknya kepala sekolah membuat program-program kinerja terutama dalam perencanaan kinerjanya sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana secara permanen.
2. Bagi guru: sebaiknya tidak mengharapkan *reward* dalam melaksanakan tugas mengajar. Namun lakukanlah apa yang lebih meningkatkan kualitas mengajar, dengan meningkatkan kualitas kerja segala sesuatu dapat diraih selaras dan sesuai dengan hasil kerja.
3. Bagi sekolah: selain pembinaan yang dilakukan, alangkah baiknya mengadakan studi komparatif ke sekolah-sekolah lain yang

lebih maju, agar dapat membandingkan, mengetahui, serta melaksanakan apa saja yang belum diadakan di MTs Nurul Hilal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana,
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Amirul Hadi dan Haryono. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, (2014). *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bailah, B. ., & Bambang Niko Pasla. (2021). The Challenges of Motivating Principals in Implementing New Paradigm Learning. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 92–114. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.22>
- Engkoswara, Aan Komariah dan Riduwan, (2012). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta CV.
- Imam Suprayogo dan Tobroni. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Juniarni, Citra. (2022). *Metodologi Pembelajaran, Penerbit*. Nuta Media. Yogyakarta.
- Juniarni, Citra, et al., (2020). *Pengantar Manajemen PAUD*. Penerbit Qiara Media,.
- Muhammad Rohman, (2012). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Mulyasa, (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Purwanto, M. Ngalim. (2008). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Raihani, (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: PT. LikS Pinting Cemerlang,.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung : CV Alfabeta.
- Suhelayanti, S., Aziz, M. R., Sari, D. C., Safitri, M., Saputra, S., Purba, S., ... & Simarmata, J. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suparman, (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru Sebuah Pengantar Teoritik*, Jakara: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Tafsir, Ahmad (2002). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Uci Rahmawati, (2016). berjudul: “Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”(Purwokerto: IAIN)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, Bandung, (2009).

Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Ed. 1

Yuwono dan Ikhsan, (2011). *Manajemen Strategi Kepala Sekolah*, Bandung: Linda Karya.