

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SATU ATAP ALIAN
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2015**

TESIS



**Diajukan Oleh :
TRI WAHYUNI**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2015**

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SATU ATAP ALIAN
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2015**

Tesis
untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

TRI WAHYUNI

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2015**

TESIS

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SATU ATAP ALIAN
KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2015**

Diajukan Oleh :

TRI WAHYUNI

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Pada tanggal : 20 Oktober 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Endy Gunanto, MM

Drs. Muh. Subkhan, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Oktober 2015

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat Karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, Oktober 2015

TRI WAHYUNI

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

Persembahan :

Untuk semua yang kusayangi

Orang tua, Suami dan anakku

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membatu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA.,Ak selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas bimbingannya.
2. Dr. Endy Gunanto, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muh. Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Bapak / Ibu guru dan Karyawan SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, Oktober 2015

Penulis

TRI WAHYUNI

STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Pertanyaan Penelitian	6
1.4. Tujuan penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Tugas Guru	8
2.2. Kinerja.....	14
2.3. Kepemimpinan	21
2.4. Kepala Sekolah	27
2.5. Penelitian Yang Relevan.....	38

BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Desain Penelitian.....	42
	3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
	3.3. Lokasi Penelitian	43
	3.4. Sumber Data Penelitian	43
	3.5. Teknik Pengumpulan Data	44
	3.6. Instrumen Penelitian	47
	3.7. Uji Keabsahan Data	47
	3.8. Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
	4.2. Hasil Penelitian	53
	4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	73
	5.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Kategori Jenis Kerja Guru	9

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Komponen Dalam Analisis Data (Flow Model)	49

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAKSI

SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen terus berupaya meningkatkan prestasinya terutama dalam peningkatan kompetensi siswa, mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni ditingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. Hal ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru dalam usaha mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan para guru dalam mencapai tujuan sekolah tersebut merupakan salah satu kinerja yang ditunjukkan oleh guru yang berasal dari kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Kinerja yang dihasilkan para guru tersebut merupakan hasil dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang selalu menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada para guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui kinerja guru Satu Atap Alian Kebumen yang rendah, dan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah Satu Atap Alian Kebumen dalam meningkatkan kinerja guru, dalam hal merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan. Metode Penelitian mengenai upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru yang peneliti lakukan di Satu Atap Alian Kebumen ini menggunakan pendekatan kualitatif sebab jenis penelitian ini tidak bisa berambisi mengumpulkan data dari segi kualitasnya tetapi ingin juga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari data yang hasil direkam. Pendekatan yang digunakan Metode kualitatif interaktif yang mempunyai pengertian studi mendalam dengan menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan yang diteliti.

Hasilnya Satu Atap Alian Kebumen telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan 5 tugasnya yaitu melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, merencanakan pembelajaran dan melaksanakan tugas tambahan.

Kata kunci : Kepala Sekolah, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dalam bidangnya masing-masing. Di Indonesia sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Menurut Suyanto (2000) mengemukakan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru.

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem pendidikan dituntut untuk mengemukakan dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Guru sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat menyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya, kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* sekolah yang prospektif.

Guru merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Guru yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Guru dalam menjalankan tugasnya sebaiknya menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku guru yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Guru memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang berkinerja baik. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan

prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik.

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan, yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah). Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu. Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai atau memiliki otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan

sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan kinerja para guru dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan yang sesuai dengan Pancasila, UUD 1945 beserta tujuan Pendidikan Nasional akan segera tercapai, begitu juga dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan perkembangan zaman.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia. SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen jarang mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni ditingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. Hal ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru dalam usaha mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan para guru dalam mencapai tujuan sekolah tersebut merupakan salah satu kinerja yang ditunjukkan oleh guru yang berasal dari kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Kinerja yang dihasilkan para guru tersebut merupakan hasil dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang selalu menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada para guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tema “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen, Tahun 2015”.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berkaitan dengan studi peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen maka yang menjadi fokus masalah dalam studi ini menggali lebih dalam tentang kinerja guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, belum baik sehingga perlu dirumuskan upaya untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3. PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan penelitian dalam tesis ini adalah :

1. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen?
2. Bagaimana peran Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dalam meningkatkan kinerja guru ?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah

1. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen.
2. Untuk mengetahui peran Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dalam meningkatkan kinerja guru.

1.5. MANFAAT HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Secara Akademis

Memberikan kontribusi akademis dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kepemimpinan kepala sekolah.

2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pengelola sekolah khususnya SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen sehingga sekolah tersebut dapat lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi dan peneliti pendidikan dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan (Kepala Sekolah) untuk meningkatkan mutu kependidikan.

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. TUGAS GURU

Menurut Pedoman Tugas Guru dan Pengawas (2009), Kewajiban guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan “tugas tambahan”, misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Dalam melaksanakan tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran, idealnya guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidikannya. Disamping itu, guru juga akan terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah/ madrasah antara lain Penerimaan Siswa Baru (PSB), penyusunan kurikulum dan perangkatnya, Ujian Nasional (UN), Ujian Sekolah, dan kegiatan lain. Tugas guru dalam manajemen sekolah/madrasah tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah/madrasah tempat guru bertugas.

Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka atau bukan tatap muka seperti yang tercantum dalam Tabel

2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1. Kategori Jenis Kerja Guru

Nomor	Jenis Kerja Guru	Tatap	Bukan
1.	Merencanakan Pembelajaran		√
2.	Melaksanakan Pembelajaran	√	
3.	Menilai Hasil Pembelajaran	√*	√**
4.	Membimbing dan Melatih Peserta Didik	√***	√****
5.	Melaksanakan Tugas Tambahan		√

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52

Keterangan:

- * = menilai hasil pembelajaran yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan tatap muka seperti ulangan harian
- ** = menilai hasil pembelajaran yang dilaksanakan dalam waktu tertentu seperti ujian tengah semester dan akhir semester
- *** = membimbing dan melatih peserta didik yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses pembelajaran/tatap muka
- **** = membimbing dan melatih peserta didik yang dilaksanakan pada kegiatan pengembangan diri / ekstrakurikuler

Uraian jenis kerja guru tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan Pembelajaran

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah/madrasah.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Penjelasan kegiatan tatap muka adalah sebagai berikut:

- 1) Kegiatan tatap muka atau pembelajaran terdiri dari kegiatan penyampaian materi pelajaran, membimbing dan melatih peserta didik terkait dengan materi pelajaran, dan menilai hasil belajar yang terintegrasi dengan pembelajaran dalam kegiatan tatap muka.
- 2) Menilai hasil belajar yang terintegrasi dalam proses pelaksanaan pembelajaran tatap muka antara lain berupa penilaian akhir pertemuan atau penilaian akhir tiap pokok bahasan merupakan bagian dari kegiatan tatap muka.
- 3) Kegiatan tatap muka dapat dilakukan secara langsung atau termediasi dengan menggunakan media antara lain video, modul mandiri, kegiatan observasi/eksplorasi,
- 4) Kegiatan tatap muka dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas, laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan.
- 5) Waktu pelaksanaan kegiatan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah/madrasah.
- 6) Sebelum pelaksanaan kegiatan tatap muka, guru diharapkan melakukan persiapan, antara lain pengecekan dan/atau penyiapan fisik kelas/

ruangan, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi.

c. Menilai Hasil Pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Melalui penilaian hasil pembelajaran diperoleh informasi yang bermakna untuk meningkatkan proses pembelajaran berikutnya serta pengambilan keputusan lainnya. Menilai hasil pembelajaran dilaksanakan secara terintegrasi dengan tatap muka seperti ulangan harian dan kegiatan menilai hasil belajar dalam waktu tertentu seperti ujian tengah semester dan akhir semester.

Pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes. Penilaian non tes dapat berupa pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik atau produk jasa.

1) Penilaian dengan tes.

Tes dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ulangan harian, tengah semester, dan ujian akhir semester. Tes ini dilaksanakan sesuai dengan kalender pendidikan atau jadwal yang telah ditentukan.

Tes tertulis dan lisan dilakukan di dalam kelas. Pengolahan hasil tes dilakukan di luar jadwal pelaksanaan tes.

2) Penilaian non tes berupa pengamatan dan pengukuran sikap.

Pengamatan dan pengukuran sikap sebagai bagian tidak

terpisahkan dari proses pendidikan, dilaksanakan oleh guru dengan tujuan untuk melihat hasil pendidikan yang tidak dapat diukur dengan tes tertulis atau lisan.

Pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas menyatu dengan proses tatap muka, dan atau di luar kelas.

Pengamatan dan pengukuran sikap yang dilaksanakan di luar kelas merupakan kegiatan di luar jadwal tatap muka.

3) Penilaian nontes berupa penilaian hasil karya.

Penilaian hasil karya peserta didik dalam bentuk tugas, proyek fisik atau produk jasa, portofolio, atau bentuk lain dilakukan di luar jadwal tatap muka.

Adakalanya dalam penilaian ini, guru harus menghadirkan peserta didik agar untuk menghindari kesalahan pemahaman dari guru, jika informasi dari peserta didik belum sempurna.

d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga kategori yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam proses tatap muka, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

1) Bimbingan dan latihan pada proses tatap muka

Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan.

2) Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler

Bimbingan dalam kegiatan intrakurikuler terdiri dari pembelajaran perbaikan (*remedial teaching*) dan pengayaan (*enrichment*) pada mata pelajaran yang diampu guru.

- a) Kegiatan pembelajaran perbaikan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai.
 - b) Kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang telah menguasai kompetensi yang ditentukan lebih cepat dari alokasi waktu yang ditetapkan dengan tujuan untuk memperluas atau memperkaya perbendaharaan kompetensi.
 - c) Bimbingan dan latihan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan dengan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu.
- ## 3) Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler.
- a) Kegiatan ekstrakurikuler bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik.
 - b) Kegiatan ekstrakurikuler dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

e. Melaksanakan Tugas Tambahan

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 24 ayat (7) menyatakan bahwa guru dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan, wakil kepala satuan pendidikan, ketua program keahlian satuan pendidikan, pengawas satuan pendidikan, kepala perpustakaan, kepala

laboratorium, bengkel, atau unit produksi. Selanjutnya, sesuai dengan isi Pasal 52 ayat (1) huruf e, guru dapat diberi tugas tambahan yang melekat pada tugas pokok misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

2.2. KINERJA

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Sulistiyani (2003) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah :“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka,
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun

kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2000 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko

- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1996) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh:

- 1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan;
- 2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

2.2.3. Kinerja Guru

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja guru (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2004) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu sekolah dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan sekolah yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau sekolah. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada

kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Pengertian kinerja guru sudah didefinisikan oleh beberapa ahli. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Simamora (2004) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan

peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif). Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah)
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (Simamora, 2004)

1. Mutu kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil

6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting.

Hasibuan (2007) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

2.3. KEPEMIMPINAN

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004:2), menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:170), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Iswanto (2006) ada beberapa defenisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- e. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

- f. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.
- g. Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wursanto (2002:197) dalam buku Dasar-Dasar Ilmu Organisasi yang menjelaskan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin, beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

- a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

- b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Berdasarkan dari teori-teori kepemimpinan dari beberapa ahli yang sudah dikemukakan di atas maka terdapat pula tehnik-tehnik kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Wursanto (2002:27) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu

Organisasi menjelaskan tentang teknik kepemimpinan yaitu membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri dari:

a. Teknik Kepengikutan

Merupakan teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin.

b. Teknik *Human Relations*

Merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Dengan teknik ini pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat, dan pemberi dorongan

2.3.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pegawai /Guru

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat

mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

2.3.3. Peningkatan Profesionalisme Guru

Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, salah satu upaya pemerintah yang diemban oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam hal ini kepala sekolah adalah menyelenggarakan sistem Penilaian portofolio dalam konteks persiapan sertifikasi guru dalam jabatan pada hakekatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Oleh karena itu penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran. Sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan, portofolio terdiri atas 10 komponen, yaitu:

- 1) Kualifikasi akademik,
- 2) Pendidikan dan Latihan,
- 3) Pengalaman mengajar,
- 4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,
- 5) penilaian dari atasan dan pengawas,

- 6) prestasi akademik,
- 7) Karya pengembanagn profesi,
- 8) keikutsertaan dalam forum ilmiah,
- 9) pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial,
- 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulasi dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

2.4. KEPALA SEKOLAH

2.4.1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern Kepemimpinan Kepala Sekolah perlu mendapat perhatian secara serius.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau usaha Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang berkaitan untuk bekerja/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memperkuat hal ini dijelaskan dalam pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990, bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana.

Kepala Sekolah bertanggung jawab atas lembaga yang dipimpinnya untuk melaksanakan berbagai kegiatan, mengelola berbagai masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan sarana dan prasarana, sehingga Kepala Sekolah dituntut mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.

2.4.2. Standar Kepala Sekolah

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah pada pasal 1 adalah :

- 1) Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional.
- 2) Standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

2.4.3. Kualifikasi Kepala Sekolah

Menurut lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah pada menyatakan kualifikasi Kepala Sekolah adalah :

1) Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D.IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggitingginya 56 tahun;
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanak / Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

2) Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah meliputi:

- a. Kepala Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan

- c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- b. Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
- a) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SLB/SDLB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
- c. Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
- a) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

2.4.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer

yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002) mengartikan bahwa : “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan *me'manage'* segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Tabrani Rusyan (2000) menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan

organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Menurut Supriadi (2002). Ada tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu :

1. Kepala Sekolah sebagai Manajer.
2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
3. Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
4. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
5. Kepala Sekolah sebagai Pendidik
6. Kepala Sekolah sebagai Administrator
7. Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi (2002) juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Sedangkan menurut Mulyasa (2009) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai administrator
4. Kepala sekolah sebagai supervisor
5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
6. Kepala sekolah sebagai inovator
7. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

2.4.5. Kompetensi Kepala Sekolah

1) Kepribadian

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Manajerial

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/ madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3) Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4) Supervisi

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan
- d. profesionalisme guru.

5) Sosial

- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

2.4.6. Kinerja Kepala Sekolah

Definisi Konseptual Kinerja Kepala Sekolah adalah aktivitas, perilaku, dan produktivitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah menjadi sekolah dengan manajemen dan layanan belajar yang bermutu dan mampu bersaing dengan mutu sekolah sejenis.

Definisi Operasional Kinerja Kepala Sekolah adalah penjabaran kedalam konsep pengukuran yang menggunakan indikator-indikator berikut :

- 1) Frekuensi aktivitas kepala sekolah dalam mengarahkan perencanaan kurikulum pengajaran,
- 2) Frekuensi aktivitas kepala sekolah dalam mengarahkan kegiatan belajar mengajar,
- 3) Frekuensi aktivitas kepala sekolah dalam mengarahkan kegiatan evaluasi hasil pengajaran,
- 4) Keteladanan perilaku kepala sekolah sebagai manajer sekolah,
- 5) Efektivitas perilaku kepala sekolah dalam memberi motivasi kepada guru dan staf sekolah,
- 6) Efektivitas perilaku kepala sekolah dalam menjalin kerjasama dengan komite sekolah,

- 7) Produktivitas kerja kepala sekolah dalam menyelesaikan urusan administrasi sekolah,
- 8) Produktivitas kerja kepala sekolah dalam menyelesaikan urusan pengajaran, dan
- 9) Produktivitas kerja kepala sekolah dalam menyelesaikan urusan kesiswaan.

2.5. PENELITIAN YANG RELEVAN

Lupmasal, (2007), Upaya Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Rejang Lebong, mengatakan bahwa kinerja guru di Rejang Lebong masih perlu dibenahi, mengingat kelulusan siswa pada tahun 2006/2007 belum mencapai harapan dari semua pihak, hal ini identik dengan rendahnya mutu proses pembelajaran pada tingkat SMP di kabupaten Rejang Lebong. Salah satu upaya untuk memperbaiki proses pembelajaran adalah meningkatkan kinerja. Kepala sekolah yang diteliti telah menunjukkan upaya untuk meningkatkan kinerja guru baru di sekolahnya masing-masing. Upaya yang dilaksanakan di setiap sekolah menunjukkan banyak kesamaan, seperti dalam penerimaan terhadap guru baru, peningkatan kinerja guru baru, faktor pendukung, faktor penghambat. Tepat di dalam alternative model yang diterapkan ada sekolah menunjukkan tingkat kesiapan sekolah baik dalam program maupun sarana yang dimiliki. Hasil penelitian ini bersimpulan yaitu kepala sekolah yang diteliti telah berupaya meningkatkan kinerja guru baru. Upaya yang dilaksanakan antara lain: 1) menerima kehadiran guru baru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar guru baru sesuai

dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; 6) memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru baru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Andi Edison, (2013), Upaya Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pammana Kabupaten Wajo. Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu dengan melalui penelusuran penulis lewat observasi dan wawancara dengan informan pada SMP Negeri 1 Pammana dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru maka upayanya adalah memberdayakan kompetensi guru, pemenuhan syarat-syarat guru profesional penciptaan karakteristik guru yang profesional yang dibuktikan dengan adanya implementasi administrasi pembelajaran serta didukung oleh adanya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Bahwa dengan

pemberdayaan kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, terkait kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), innovator dan motivator. Dengan memperhatikan syarat yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru yang profesional dalam implementasi pembelajarannya adalah, Penguasaan materi pelajaran, Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi, Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar, Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru. Serta adanya karakteristik guru yang profesional Komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada guru seperti sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja. Menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta implementasi. Terkait dengan pemenuhan administrasi pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaannya telah berjalan dengan baik, dimana administrasi guru ini menjadi acuan pada tataran implementasi pembelajarannya, yang disertai dengan perangkat pembelajaran yang lengkap dimulai dari adanya kurikulum, silabus, standar kompetensi, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sampai kepada pelaksanaan evaluasi terhadap siswa. Dalam pemenuhan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan sarana pendukung

pembelajaran telah diadakan dan diselenggarakan oleh pihak sekolah, dimana sarana ini terus menerus diupayakan terutama penggunaan fasilitas dan media pembelajaran yang menunjang materi pembelajaran; (2) Dari sisi hambatan yang dihadapi Kepala sekolah dalam rangka upaya peningkatan profesionalisme guru, tergambar dalam penelusuran penulis yakni ; Pengetahuan akan sistem kinerja oleh guru relatif kurang, kedisiplinan guru dalam pembelajaran siswa relatif lemah, dan perangkat administrasi pembelajaran relatif berat. Hal telah diupayakan suatu solusinya melalui pembinaan pengetahuan dan keterampilan teknis lewat pemberdayaan kompetensi guru, mendengarkan masukan-masukan atau pengarahan tentang pentingnya suatu kedisiplinan dalam melaksanakan proses pembelajaran secara rutinitas, agar guru dapat mematuhi aturan sekolah dan aturan kepegawaian yang mengikat, sehingga semua unsur penyelenggaraan pendidikan disekolah dapat mematuhi mekanisme dan tata cara penerapan disiplin yang diterapkan dan dengan berbagai tuntutan administrasi pembelajaran, maka sekolah telah menyiapkan perangkat komputer seperti laptop dengan berbagai format administrasi pembelajaran kepada setiap guru terutama dalam kegiatan pembelajaran, sehingga memungkinkan pekerjaan itu dilakukan tidak terasa berat, dan berjalan dengan maksimal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. DESAIN PENELITIAN

Penelitian mengenai upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru yang peneliti lakukan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumenini menggunakan pendekatan kualitatif sebab jenis penelitian ini ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari data yang direkam. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif interaktif. Metode kualitatif interaktif adalah studi mendalam dengan menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan yang diteliti. Peneliti akan membuat suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh dengan deskripsi detail dari sudut pandang para informan. Biasanya peneliti akan berdiskusi langsung mengenai hal yang diteliti dengan informan. (Sugiyono, 2009).

3.2 DEFINISI OPERASIONAL

1. Tugas Guru

Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka atau bukan tatap muka seperti di bawah ini.

- a. Merencanakan Pembelajaran
- b. Melaksanakan Pembelajaran
- c. Menilai Hasil Pembelajaran

d.Membimbing dan Melatih Peserta Didik

e.Melaksanakan Tugas Tambahan

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau usaha Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang berkaitan untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kinerja Guru menurut Mangkunegara (2000), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.3. LOKASI PENELITIAN

Peneliti sengaja memilih lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dengan pertimbangan SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen adalah SMP dimana peneliti bertugas. Dan memiliki guru guru yang variatif dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Dengan demikian sesuai dengan fokus masalah penelitian yang telah dikemukakan diatas, yang menjadi objek dalam tesis ini adalah guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dan mengenai upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

3.4. SUMBER DATA PENELITIAN

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diidentifikasi menjadi 3 yaitu *person, place, paper*.

1. *Person* yaitu sumber data berupa orang yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara. Dalam penelitian ini personnya adalah 6 orang guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen.
2. *Place* yaitu sumber data berupa tempat atau sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, meliputi fasilitas gedung, kondisi lokasi, kegiatan belajar-mengajar, kinerja, aktifitas dan sebagainya yang ada di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen
3. *Paper* yaitu data berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol dan lain-lain. Dalam penelitian ini papernya adalah berupa benda-benda tertulis seperti buku-buku arsip, catatan-catatan, dokumen yang ada di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen .

3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi Partisipan

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian. Arikunto (2006) mengatakan bahwa observasi meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

Dengan demikian dapat difahami bahwa observasi merupakan suatu teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan memusatkan

segenap perhatian terhadap suatu obyek penelitian dengan menggunakan seluruh indera. Jenis observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, Observasi partisipan adalah pengumpulan data melalui observasi terhadap obyek pengamatan langsung dengan hidup bersama, merasakan serta berada dalam sirkulasi kehidupan obyek.

2. Metode Wawancara Mendalam

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Patton sebagaimana dikutip Matja (2009) mengemukakan bahwa tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan atau menemukan apa yang terdapat di dalam pikiran orang lain. Wawancara digunakan untuk menemukan sesuatu yang tidak mungkin diperoleh melalui pengamatan secara langsung.

Metode wawancara digunakan dalam penelitian ini karena mempunyai beberapa keunggulan yang mungkin tidak dimiliki oleh metode penelitian lainnya. Keunggulan tersebut sebagaimana diungkap oleh Sukardi berikut ini:

- a. Penelitian memperoleh rerata jawaban yang relatif tinggi dari responden.
- b. Peneliti dapat membantu menjelaskan lebih, jika ternyata responden mengalami kesulitan menjawab karena ketidakjelasan pertanyaan.
- c. Peneliti dapat mengontrol jawaban responden secara lebih teliti dengan mengamati reaksi atau tingkah laku yang diakibatkan oleh pertanyaan dalam proses wawancara.
- d. Peneliti dapat memperoleh informasi yang tidak dapat diungkapkan dengan cara kuesioner maupun observasi. Informasi tersebut misalnya, jawaban

yang sifatnya pribadi dan bukan pendapat kelompok, atau informasi alternatif dari suatu kejadian penting.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, bentuk wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara mendalam, yaitu dalam melakukan wawancara peneliti tidak menggunakan guide tertentu, dan semua pertanyaan bersifat spontan sesuai dengan apa yang dilihat, didengar, dirasakan pada saat pewawancara bersama responden dalam hal ini 6 orang guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen .

3. Metode Dokumentasi

Data penelitian kualitatif sebagian besar diperoleh dari manusia dan perilakunya, walaupun data itu lebih banyak diperoleh dari sumber wawancara, tetapi data tersebut juga dapat diperoleh dari sumber data yang bukan manusia dan bersifat non interaktif. Data non interaktif ini biasanya berupa dokumen/arsip. Dokumentasi berarti catatan (bahan tertulis ataupun film), surat bukti. Pada penelitian, dokumentasi digunakan sebagai sumber data untuk menguji, menafsirkan serta meramalkan.

Matja (2009) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif data dokumen biasanya dianggap sebagai data sekunder, karena data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yaitu subyek penelitian, partisipan dan informan. Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berupa dokumen atau catatan-catatan yang ada di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen .

3.6. INSTRUMEN PENELITIAN

Insrumen utama dalam penelitian ini adalah manusia. Karena itu untuk menyimpulkan data secara koprehensif maka kehadiran peneliti di lapangan sangat diutamakan karena mengumpulkan data dilakukan yang sebenarnya tanpa dimanipulasi dibuat dan dipanjang lebarkan. Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus mengumpul data sehingga dapat dikatakan peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai instrumen kunci. Instrumen Penelitian dalam hal ini adalah pedoman wawancara dan dokumen.

3.7. UJI KEABSAHAN DATA

Dalam rencana pengujian keabsahan data penulis menggunakan uji kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan keikutsertaan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat. (Sugiyono 2010) .

Untuk dapat memberikan tingkat keyakinan yang kuat terhadap hasil penelitian ini dalam menjawab rumusan masalah, maka peneliti menggunakan pengujian keabsahan data sebagai berikut:

- 1) Perpanjangan pengamatan, adalah penulis pada saat belum mendapatkan data yang jenuh, maka penulis menambah waktu pengamatan dengan kembali turun ke lapangan untuk mendapatkan kembali data yang baru hingga rumusan masalah penelitian benar-benar bisa terjawab.
- 2) Trianggulasi data dengan menggunakan tiga macam cara yaitu trianggulasi sumber, trianggulasi teknik, trianggulasi waktu.

- a. Triangulasi sumber adalah dengan cara mengecek data melalui beberapa sumber
- b. Triangulasi Teknik adalah dilakukan dengan cara mengecek data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu adalah data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dengan pertimbangan waktu yang dianggap menguntungkan yang diwawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

- 3) Diskusi teman sejawat, untuk lebih memberikan kepercayaan terhadap hasil penelitian terutama tingkat kesahihan data, maka peneliti kembali melakukan diskusi dengan teman sejawat yang sekiranya mengerti tentang fokus penelitian. (Sugiyono, 2010)

3.8. ANALISIS DATA

Dalam suatu penelitian, setelah data terkumpul maka perlu diadakan pengolahan data atau disebut juga dengan analisis data. Analisis data menurut Patton sebagaimana dikutip Moleong (2004) adalah Proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dengan demikian data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi penelitian, maka langkah selanjutnya menganalisa dan kemudian menyajikannya secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi

partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang diperoleh dari SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen, yang kemudian dilakukan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity Dan Theart*). Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu mengikuti alur yang dinyatakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009) bahwa analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Komponen Dalam Analisis Data (Flow Model)

Sumber : Sugiyono, 2009

Reduksi data merupakan suatu kegiatan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang didapat dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

Dengan demikian reduksi data ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, dimulai pada awal kegiatan sampai dilanjutkan selama kegiatan pengumpulan data dilaksanakan, peneliti membuat ringkasan,

mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus dan membuat memo. Data yang di dapat dalam penelitian ini berupa kalimat, kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan. Dengan kata lain penyajian data ini merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian.

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai dikerjakan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi partisipan, wawancara mendalam, dokumentasi yang didapat saat melakukan kegiatan di lapangan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1.1. Profil Sekolah

Nama	:	SMP NEGERI 2 SATU ATAP ALIAN
NPSN	:	20338275
Alamat	:	Alian, Kebumen Rt 1/ Rw 1
Kode Pos	:	54352
Desa/Kelurahan	:	Tlogowulung
Kecamatan/Kota (LN)	:	Kec. Alian
Kab.-Kota/Negara (LN)	:	Kab. Kebumen
Propinsi/Luar Negeri (LN)	:	Prop. Jawa Tengah
Status Sekolah	:	Negeri
Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi

SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen adalah salah satu Sekolah Menengah Pertama yang terletak di Alian, Kebumen RT 1/ RW 1, Tlogowulung, Kabupaten Kebumen. Mulai beroperasi 25-06-2007 di Kebumen dengan SK.Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomer 421/1354/KEP/2007.

Gambar 4.1. Nama SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen



Lembaga ini membantu masyarakat dan pemerintah yaitu memberikan jasa pendidikan. Jumlah siswa meningkat dari tahun ketahun. Jasa pendidikan yang diprogramkan meliputi pendidikan akademis dan pendidikan non akademis. Pada saat sekarang SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen memberikan jasa pendidikan selama 38 jam pelajaran (1 jam = 40 menit tatap muka) selama 1 minggu. Selain itu juga sekolah ini dilengkapi dengan sarana prasarana yang cukup memadai antara lain : ruang laboraturium, perpustakaan dan ketrampilan. Lembaga ini didirikan mempunyai maksud melaksanakan program pemerintah dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengacu pada tujuan pendidikan nasional, seperti tertuang dalam UU RI No 20 tahun 2003 tentang Negara pendidikan nasional yaitu : berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

4.1.2. Sarana dan Prasarana

Status Kepemilikan Gedung	: Pemerintah Daerah
Luas Tanah	: 2150 m ²
Akses Internet	: Tidak Ada
Sumber Listrik	: PLN
Akreditasi	: C
Tanggal SK. Akreditasi	: 2010-11-09

4.2. HASIL PENELITIAN

4.2.1. Kinerja Guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen

Kinerja guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dalam penelitian ini akan dinilai dengan mendasarkan pada tugas guru yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja Guru, seorang guru senior mengatakan :

“Kinerja guru SMPN 2 Satu Atap Alian sudah semakin baik sebab sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan tidak ada libur kelas sehingga setiap hari guru masuk kerja dari jam 07.00 sampai jam 13.00”.

Hal senada juga disampaikan oleh guru senior SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen berikut ini :

- Guru 1 : *emm... saya rasa sudah baik karena sudah bekerja sesuai tupoksinya.*
- Guru 2 : *sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan terutama*

- penyesuaian dengan kurikulum.*
- Guru 3 : *kinerja sudah baik, namun karena ada perubahan kurikulum terutama untuk kelas 7 dan 8 maka membuat guru harus belajar lagi.*
- Guru 4 : *kinerja guru sudah baik, namun dalam melaksanakan tugas tambahan terkadang masih ada guru yang belum aktif.*
- Guru 5 : *sudah baik, walaupun masih ada satu dua yang belum mencerminkan kinerja guru yang baik, namun Kepala Sekolah sudah mengupayakan perbaikan kinerja guru.*

Hasil wawancara diatas mengenai mengenai kinerja guru dinyatakan bahwa Kinerja guru SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen sudah semakin baik sebab sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan tidak ada libur kelas sehingga setiap hari guru masuk kerja dari jam 07.00 sampai jam 13.00, namun dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan pemahaman mengenai kurikulum 2013.

4.2.2. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen

SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen menurut pendapat responden yaitu Bapak Kepala Sekolah dan para guru menyatakan sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru antara lain :

a. Merencanakan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran diupayakan oleh Kepala Sekolah dengan Guru diwajibkan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menurut Kurikulum pada awal semester atau akhir tahun seperti yang disampaikan oleh seorang guru senior:

“setiap guru wajib membuat RPP diawal semester dan awal tahun

sesuai kaidah atau aturan yang berlaku atau sesuai dengan kurikulum“

Para gurupun juga mengatakan hal yang sama, sebagai berikut:

- Guru 1 : *sudah melaksanakan pembuatan RPP namun masing terkendala penyesuaian pemahaman mengenai kurikulum.*
- Guru 2 : *RPP sudah dibuat namun memang masih ada guru yang hanya mengkopi atau download sehingga kurang sesuai.*
- Guru 3 : *Kepala sekolah membantu kami membuat RPP yang baru yang sesuai dengan kurikulum.*
- Guru 4 : *RPP sudah dibuat diawal semester dan awal tahun sesuai kurikulum.*
- Guru 5 : *sudah berupaya membuat RPP yang baik, dengan bekal pembimbingan Kepala Sekolah, dan pelatihan kurikulum bagi guru kelas 7 dan 8.*

Wawancara diatas menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran diupayakan oleh Kepala Sekolah dengan Guru diwajibkan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menurut Kurikulum pada awal semester atau akhir tahun sesuai kaidah atau aturan yang berlaku atau sesuai dengan kurikulum.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Dalam melaksanakan pembelajaran Kepala sekolah berupaya mengarahkan setiap guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan mata pelajarannya masing masing, seperti pernyataan beliau :

“dalam melaksanakan pembelajaran para guru diharapkan melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan mapelnya masing-masing, guru diharapkan kreatif dalam menggunakan media pembelajaran antara lain tayangan LCD, modul mandiri, dan lainnya kemudian.... kepala sekolah juga melaksanakan supervisi di kelas dan koordinasi rutin dengan guru-guru untuk penyempurnaan pembelajaran.”

kemudian tanggapan guru :

- Guru 1 : *guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, dilakukan supervisi dan melaksanakan koordinasi dengan guru minimal seminggu sekali.*
- Guru 2 : *pelaksanaan pembelajaran sudah mengacu kurikulum dengan metode, media waktu dan persiapan yang telah dirancang dalam RPP.*
- Guru 3 : *guru pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan supaya lebih menarik maka guru disarankan menggunakan media pembelajaran antara lain tayangan LCD, dan modul mandiri.*
- Guru 4 : *kegiatan PBM sudah sesuai kok dengan kurikulum dan Bapak Kepala Sekolah melakukan supervisi dan pembinaan berkelanjutan sehingga kegiatan PBM dapat berjalan lancar karena setiap ada masalah dapat kami diskusikan.*
- Guru 5 : *Bapak kepala sekolah memberikan pembinaan dan supervisi.*

Dalam wawancara diatas menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pembelajaran setiap guru melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan mata pelajarannya masing masing, guru juga diharapkan kreatif dalam menggunakan media pembelajaran antara lain tayangan LCD, modul mandiri, dan lainnya. Kepala sekolah juga melaksanakan supervisi di kelas dan koordinasi rutin dengan guru-guru untuk penyempurnaan pembelajaran.

c. Menilai Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil belajar di SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen menurut seorang guru senior :

“penilaian hasil belajar bisa berupa tes dan non tes misalnya sikap, hasil karya, dan lainnya, kemudian Kepala Sekolah memberikan penjelasan mengenai penilaian dengan menggunakan aplikasi yang telah dibuatnya sehingga guru lebih mudah dalam menggunakannya karena sudah dirumus oleh kepala sekolah termasuk aplikasi raport

kurikulum, melatih guru dalam menggunakan aplikasi penilaian, Memberikan arahan tentang penilaian dengan menggunakan Komputer.”

Pendapat para guru tentang penilaian :

- Guru 1 : *ada pengarahan dari bapak Kepala Sekolah tentang penilaian dan sudah diterapkan baik untuk penilaian dengan tes ataupun non tes.*
- Guru 2 : *ya sudah diterapkan karena sudah disosialisasi, dilatih dan sekarang diterapkan sesuai kurikulum*
- Guru 3 : *guru melakukan penilaian dengan menggunakan aplikasi lebih mudah dalam menggunakannya.*
- Guru 4 : *penilaian hasil belajar dengan tes dan non tes misalnya sikap, hasil karya dan lain-lain.*
- Guru 5 : *ya sudah sesuai pedoman penilaian yang terbaru sesuai dengan kurikulum .*

Dalam wawancara diatas terlihat bahwa penilaian hasil belajar di SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen bisa berupa tes dan non tes misalnya sikap, hasil karya, dan lainnya, kemudian Kepala Sekolah memberikan penjelasan mengenai penilaian dengan menggunakan aplikasi yang telah dibuatnya sehingga guru lebih mudah dalam menggunakannya karena sudah dirumus oleh kepala sekolah termasuk aplikasi raport kurikulum, melatih guru dalam menggunakan aplikasi penilaian, Memberikan arahan tentang penilaian dengan menggunakan Komputer.

d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Dalam hal membimbing dan melatih peserta didik, seorang guru senior menyatakan :

“membimbing kegiatan siswa tidak hanya terpaku pada kegiatan pembelajaran di kelas saja namun juga kegiatan ekstrakurikuler, kemudian

guru juga berupaya meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dengan mensosialisasikan permendiknas no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai, memberi contoh masuk kerja lebih awal dan pulang paling akhir serta selalu mengingatkan guru untuk berhati hati dalam menangani siswa yang bermasalah jangan menggunakan kekerasan.”

Pendapat guru juga demikian :

- Guru 1 : *guru membimbing siswa jangan hanya di kelas namun juga kegiatan ekstra.*
- Guru 2 : *guru berupaya meningkatkan kedisiplinan dan juga kehati-hatian dalam bersikap kepada anak yang kurang disiplin, kemudian menggalakkan kegiatan intrakulikuler dan ekstrakulikuler.*
- Guru 3 : *guru sering memberikan contoh pembiasaan yang baik misalnya kedisiplinan, tanggung jawab dan cara yang tepat untuk mendampingi siswa misalnya tidak boleh dengan kekerasan.*
- Guru 4 : *guru memberikan pengarahan bahwa dalam membimbing dan melatih siswa sebaiknya dengan penuh kesabaran dan pelaksanaan PBM disesuaikan dengan kurikulum.*
- Guru 5 : *Dalam membimbing dan melatih siswa kami lakukan sesuai dengan ketentuan di kurikulum dan juga mengajak melakukan pembiasaan yang baik.*

Menurut para guru dalam wawancara diatas, membimbing dan melatih peserta didik tidak hanya terpaku pada kegiatan pembelajaran di kelas saja namun juga kegiatan ekstrakurikuler, dan juga berupaya meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dengan mensosialisasikan permendiknas no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai, memberi contoh masuk kerja lebih awal dan pulang paling akhir serta selalu mengingatkan guru untuk berhati hati dalam menangani siswa yang bermasalah jangan menggunakan kekerasan.

e. Melaksanakan Tugas Tambahan

Pelaksanaan tugas tambahan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen diberikan kepada guru yang dipandang mampu, demikian pendapat seorang guru senior. Kemudian pendapat guru :

- Guru 1 : *memang ada tugas tambahan untuk kami, namun Bapak Kepala Sekolah mempertimbangkan kemampuan kami*
- Guru 2 : *tugas tambahan diluar mengajar dipercayakan pada saya untuk mendampingi kegiatan ekstrakurikuler.*
- Guru 3 : *saya dipercaya tugas tambahan mendampingi kegiatan pramuka.*
- Guru 4 : *ya tugas tambahan saya biasanya guru piket dan membantu bagian kurikulum.*
- Guru 5 : *Bapak Kepala Sekolah memberikan tugas tambahan pada saya di ekstra karya ilmiah remaja.*

Menurut para guru pelaksanaan tugas tambahan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen diberikan kepada guru yang dipandang mampu, misalnya kegiatan guru piket, membantu di bagian kurikulum, melaksanakan tugas pada kegiatan ekstrakurikuler dan pramuka.

Selain kelima unsur diatas untuk meningkatkan kinerja guru antara lain dengan Pelatihan Kurikulum untuk guru kelas 7 dan 8, Workshop Penilaian Kinerja Guru dan Pelatihan PTK (Penelitian Tindakan Kelas).

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen terkadang dihadapkan pada kendala antara lain :

Pendapat seorang guru senior:

“Kalau untuk kendala banyak misalnya masih ada bapak/ibu guru yang sering ijin, kurang adanya kekompakan dan kebersamaan, kurang adanya kesadaran yang tulus dalam melaksanakan tugasnya, masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum, masih banyak guru yang belum dapat mengoperasikan computer, lokasi gedung sekolah yang terdiri dari dua lokasi sehingga KBM belum berjalan dengan tertib,

sarana prasarana pendukung KBM masih kurang utamanya LCD, kesadaran belajar dari peserta didik masih kurang, masih banyak siswa yang sering tidak masuk sekolah, kepedulian orang tua terhadap anaknya kurang. “

Hal senada juga disampaikan oleh 5 orang guru senior SMP Negeri 2 Satu

Atap Alian Kebumen :

- Guru 1 : *kendala yang dihadapi biasanya karena kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kurangnya kedisiplinan, kompetensi guru perlu ditingkatkan.*
- Guru 2 : *kendala banyak... fasilitas, kekompakan, kedisiplinan, kualifikasi guru yang kurang, penguasaan komputer juga kurang.*
- Guru 3 : *masih ada guru yang belum siap melaksanakan kurikulum, juga belum dapat mengoperasikan komputer, sedangkan teknologi Informasi masih kurang.*
- Guru 4 : *kesadaran belajar dari peserta didik masih kurang, masih banyak siswa yang sering tidak masuk sekolah, kepedulian orang tua terhadap anaknya kurang.*
- Guru 5 : *masih ada Guru yang kurang disiplin misalnya sering tidak masuk, sarana prasarana pembelajaran yang kurang.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa terdapat kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Satu

Atap Alian Kebumen biasanya karena :

- a. kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran.
- b. kurangnya kedisiplinan.
- c. kompetensi guru kurang.
- d. Kurangnya fasilitas teknologi informasi.

Berdasarkan hasil observasi maupun wawancara yang dilakukan, Kepala SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen melakukan berbagai upaya kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan dengan maksud supaya

proses pembelajaran dan peningkatan kinerja guru terus meningkat sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Kemudian berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dijadikan pertimbangan untuk melakukan analisis SWOT dilakukan untuk membantu merumuskan upaya tersebut, seperti dibawah ini :

a. Faktor Internal (Kekuatan dan Kelemahan)

Faktor internal yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan dalam upaya meningkatkan kinerja, menurut seorang guru senior adalah sebagai berikut :

faktor internal dalam kekuatan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dukungan Kepala Sekolah dalam supervisi dan pembinaan, kompetensi Guru baik, kemampuan dalam menyusun media pembelajaran, dan membimbing kegiatan siswa tidak hanya pada kegiatan pembelajaran di kelas saja namun juga kegiatan ekstrakurikuler, sedangkan kelemahan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah masih ada bapak/ibu guru yang sering ijin, kurang adanya kekompakan dan kebersamaan, masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum terbaru, sarana prasarana pendukung KBM masih kurang utamanya LCD dan perhatian kepada guru honorer kurang

Hal senada juga diutarakan oleh para guru sebagai berikut :

- Guru 1 : *kekuatannya adalah dukungan Kepala Sekolah dalam supervisi dan pembinaan, kemampuan guru baik, sedangkan kelemahan masih ada guru yang sering ijin, dan kurang sarana prasarana pembelajaran.*
- Guru 2 : *kekuatan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dukungan kompetensi Guru baik, kemampuan dalam menyusun media pembelajaran, kalau kelemahan kurang adanya kekompakan dan kebersamaan, kurang sarana prasarana KBM dan kurang perhatian kepada guru honorer*
- Guru 3 : *kekuatan ada supervisi dan pembinaan, kompetensi Guru baik, kelemahan ada guru yang sering ijin, kurang kompak, kurang sarana prasarana*

- Guru 4 : *kekuatan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kompetensi Guru baik, guru mau membimbing kegiatan siswa pada kegiatan ekstrakurikuler, sedangkan kelemahan ada guru yang sering ijin, dan perhatian kepada guru honorer kurang*
- Guru 5 : *faktor internal Kepala Sekolah rutin melakukan supervisi dan pembinaan, kompetensi Guru baik, namun masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum terbaru, sarana prasarana masih kurang utamanya LCD dan kompensasi guru honorer kurang*

Pendapat guru diatas mengenai faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan dalam peningkatan kinerja guru adalah :

- 1) Kekuatan
 - a) Dukungan Kepala Sekolah dalam supervisi dan pembinaan
 - b) Kompetensi Guru baik
 - c) Kemampuan dalam menyusun media pembelajaran
 - d) membimbing kegiatan siswa tidak hanya pada kegiatan pembelajaran di kelas saja namun juga kegiatan ekstrakurikuler.
- 2) Kelemahan
 - a) Masih ada bapak/ibu guru yang sering ijin,
 - b) Kurang adanya kekompakan dan kebersamaan,
 - c) Masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum terbaru,
 - d) Sarana prasarana pendukung KBM masih kurang utamanya LCD
 - e) Perhatian kepada guru honorer kurang

Langkah selanjutnya adalah mempertimbangkan faktor internal kekuatan dan kelemahan untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja guru adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran
- 2) Mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan terutama dalam bidang metode pembelajaran, penilaian, pembuatan PTK bahkan motivasi untuk studi lanjut S2.
- 3) Meningkatkan Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran
- 4) Mengadakan rapat koordinasi mingguan sebagai salah satu bentuk supervisi dari Kepala sekolah dan pembinaan serta berdiskusi mengenai peningkatan kompetensi guru dan kemajuan sekolah
- 5) Meningkatkan kemampuan guru dalam IT (*Information Technology*)
- 6) Meningkatkan kompetensi guru

b. Faktor Eksternal (Peluang dan Ancaman)

Faktor internal yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan dalam upaya meningkatkan kinerja, menurut seorang guru senior adalah sebagai berikut :

“Peluang yang ada dalam peningkatan kinerja adalah pola pembinaan berkelanjutan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah dengan program sertifikasi, kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, dan dukungan KKG (kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kemudian ancamannya antara lain tuntutan image masyarakat terhadap kualitas sekolah dan belum maksimalnya keberpihakan pemerintah terhadap kesejahteraan para guru wiyata bhakti. “

Hal senada juga diutarakan oleh para guru sebagai berikut :

- Guru 1 : *Peluang adalah dukungan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah dan dukungan KKG (kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kemudian ancamannya adalah kecilnya kesejahteraan para guru wiyata bhakti.*
- Guru 2 : *Peluang pembinaan berkelanjutan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah dengan program sertifikasi, kemudian ancamannya tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah*
- Guru 3 : *Peluang kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan supaya kompetensi guru lebih meningkat.*
- Guru 4 : *Dalam faktor eksternal terlihat peluang adanya dukungan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah kemudian ancamannya kurangnya kesejahteraan para guru honorer*
- Guru 5 : *Peluangnya adalah pola pembinaan berkelanjutan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah namun tetap harus memperhatikan tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah.*

Pendapat guru diatas mengenai faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman dalam peningkatan kinerja guru adalah :

1) Peluang

- a) Pola pembinaan berkelanjutan dari Kepala Sekolah
- b) Dukungan pemerintah dengan program sertifikasi
- c) Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.
- d) KKG (kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

2) Ancaman

- a) Tuntutan Image masyarakat terhadap kualitas sekolah
- b) Belum maksimalnya keberpihakan pemerintah terhadap kesejahteraan para guru wiyata bhakti

Kemudian dengan mempertimbangkan faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman, maka perlu dirumuskan upaya peningkatan kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan supervisi dan pembinaan berkelanjutan
- b. Meningkatkan keikutsertaan dalam KKG sebagai ajang silaturahmi supaya menjadi lebih kompak, berbagi ilmu dan motivasi kerja
- c. Meningkatkan peran komite sekolah dalam memberikan masukan demi peningkatan kinerja guru
- d. Mendorong pemerintah untuk memberikan perhatian kepada guru Wiyata Bhakti supaya dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas menunjukkan SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen memiliki upaya / cara yang harus dilakukan untuk mendukung kebijakan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

4.3. PEMBAHASAN

4.3.1. Kinerja Guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen

Kinerja Guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen pada penelitian ini dinilai oleh Kepala Sekolah pada saat supervisi akademik. Penilaian Kinerja ini diukur dengan dasar jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka atau bukan tatap muka, yang mencakup 5 unsur penilaian yaitu merencanakan pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara mengenai Kinerja Guru dinyatakan bahwa Kinerja guru SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen sudah semakin baik sebab sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan tidak ada libur kelas sehingga setiap hari guru masuk kerja dari jam 07.00 sampai jam 13.00, namun dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan pemahaman mengenai kurikulum 2013.

4.3.2. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen

Dalam merumuskan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP 2 Satu Atap Alian Kebumen, dipertimbangkan analisis SWOT sebagai berikut :

a. Kekuatan

Kekuatan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dukungan Kepala Sekolah dalam supervisi dan pembinaan, kompetensi Guru baik, kemampuan dalam menyusun media pembelajaran, dan membimbing kegiatan siswa tidak hanya pada kegiatan pembelajaran di kelas saja namun juga kegiatan ekstrakurikuler.

b. Kelemahan

Kelemahan yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah masih ada bapak/ibu guru

yang sering ijin, kurang adanya kekompakan dan kebersamaan, masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum terbaru, sarana prasarana pendukung KBM masih kurang utamanya LCD dan perhatian kepada guru honorer kurang

c. Peluang

Peluang dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah pola pembinaan berkelanjutan dari Kepala Sekolah, dukungan pemerintah dengan program sertifikasi, kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, dan dukungan KKG (kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

d. Ancaman

Ancaman yang dihadapi dalam meningkatkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah tuntutan Image masyarakat terhadap kualitas sekolah, belum maksimalnya keberpihakan pemerintah terhadap kesejahteraan para guru wiyata bhakti

Kemudian Analisis SWOT SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen tersebut digunakan untuk terus meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen, dengan upaya yang dilakukan :

- a. Meningkatkan supervisi dan pembinaan berkelanjutan
- b. Meningkatkan Kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran
- c. Meningkatkan citra yang baik sebagai sekolah negeri

- d. Mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan terutama dalam bidang metode pembelajaran, penilaian, pembuatan PTK bahkan motivasi untuk studi lanjut S2.
- e. Meningkatkan Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran
- f. Mengadakan rapat koordinasi mingguan sebagai salah satu bentuk supervisi dari Kepala sekolah dan pembinaan serta berdiskusi mengenai peningkatan kompetensi guru dan kemajuan sekolah
- g. Meningkatkan kemampuan guru dalam IT (*Information Technology*)
- h. Meningkatkan keikutsertaan dalam KKG sebagai ajang silaturahmi supaya menjadi lebih kompak, berbagi ilmu dan motivasi kerja
- i. Meningkatkan kompetensi guru
- j. Meningkatkan peran komite sekolah dalam memberikan masukan demi peningkatan kinerja guru
- k. Mendorong pemerintah untuk memberikan perhatian kepada guru Wiyata Bhakti supaya dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Peran Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dalam meningkatkan kinerja guru diakui oleh para guru, memang sudah baik karena telah memberi contoh, banyak membimbing dan mendengarkan masukan dari warga sekolah, hal ini terlihat dalam upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen. Dan untuk lebih memperjelas upaya Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen dalam meningkatkan kinerja guru yang dihasilkan dari analisis SWOT, diuraikan lebih rinci sebagai berikut :

a. Merencanakan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran diupayakan oleh Kepala Sekolah dengan melaksanakan Pelatihan dan pembimbingan Kurikulum untuk guru kelas 7 dan 8 sehingga Kepala Sekolah dapat mewajibkan Guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menurut Kurikulum pada awal semester atau akhir tahun sesuai kaidah atau aturan yang berlaku atau sesuai dengan kurikulum.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Dalam melaksanakan pembelajaran, upaya yang dilakukan Kepala sekolah adalah menyelenggarakan Pelatihan PTK (Penelitian Tindakan Kelas), kemudian kepala sekolah juga melaksanakan supervisi di kelas dan koordinasi rutin minimal seminggu sekali dengan guru-guru untuk penyempurnaan pembelajaran, kemudian kepala sekolah berupaya mengarahkan setiap guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan mata pelajarannya masing masing, guru diharapkan kreatif dalam menggunakan media pembelajaran antara lain tayangan LCD, modul mandiri, dan lainnya.

Dalam melaksanakan pembelajaran dan pelaksanaan tugas yang berbasis sistem informasi seperti pemanfaatan komputer maka Kepala Sekolah mengadakan pelatihan Sistem Informasi Berbasis komputer.

c. Menilai Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil belajar di SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumensupaya lebih bermutu, upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah membuat

Workshop Penilaian Kinerja Guru sehingga guru memperoleh gambaran penilaian yang baik dan benar, kemudian kepala sekolah dan guru disepakati adalah penilaian hasil belajar bisa berupa tes dan non tes misalnya sikap, hasil karya, dan lainnya, Kepala Sekolah juga memberikan penjelasan mengenai penilaian dengan menggunakan aplikasi yang telah dibuatnya sehingga guru lebih mudah dalam menggunakannya karena sudah dirumus oleh kepala sekolah termasuk aplikasi raport, melatih guru dalam menggunakan aplikasi penilaian, Memberikan arahan tentang penilaian dengan menggunakan Komputer.

d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Dalam hal membimbing dan melatih peserta didik upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah membimbing kegiatan siswa tidak hanya terpaku pada kegiatan pembelajaran tatap muka di kelas saja namun juga kegiatan intrakurikuler, seperti pembelajaran perbaikan (*remedial teaching*) dan pengayaan (*enrichment*) pada mata pelajaran yang diampu guru) dan kegiatan ekstrakurikuler (contohnya Pramuka, Olimpiade/Lomba Kompetensi Siswa, Olahraga, Kesenian, Karya Ilmiah Remaja, Kerohanian, Pasukan Inti (Tonti atau Paskibra), kemudian Kepala Sekolah juga berupaya meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dengan Mensosialisasikan permendiknas no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai, Memberi contoh masuk kerja lebih awal dan pulang paling akhir serta selalu mengingatkan guru untuk berhati hati dalam menangani siswa yang bermasalah jangan menggunakan kekerasan.

e. Melaksanakan Tugas Tambahan

Pelaksanaan tugas tambahan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen diberikan kepada guru yang dipandang mampu, seperti pembina pramuka, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler, dan guru piket.

Hal diatas menunjukkan bahwa agar proses pendidikan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumendapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kinerja yang baik kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif, namun terkadang dihadapkan pada kendala yang sering dihadapi dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen antara lain : masih ada bapak/ibu guru yang sering ijin, kurang adanya kekompakan dan kebersamaan, kurang adanya kesadaran yang tulus dalam melaksanakan tugasnya, masih ada bapak/ibu guru yang belum siap melaksanakan kurikulum 2013, masih banyak guru yang belum dapat mengoperasikan komputer, lokasi gedung sekolah yang terdiri dari dua lokasi sehingga KBM belum berjalan dengan tertib, sarana prasarana pendukung KBM masih kurang utamanya LCD, kesadaran belajar dari peserta didik masih kurang, masih banyak siswa yang sering tidak masuk sekolah, kepedulian orang tua terhadap anaknya kurang.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru selain melakukan supervisi, pendampingan terhadap tugas guru adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Amir (2000) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel,

terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.” Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan di atas.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. Kinerja Guru SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen pada penelitian ini dinilai oleh Kepala Sekolah pada saat supervisi akademik. Penilaian Kinerja ini diukur dengan dasar jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka atau bukan tatap muka, yang mencakup 5 unsur penilaian yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara mengenai Kinerja Guru dinyatakan bahwa Kinerja guru SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumen sudah semakin baik sebab sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan tidak ada libur kelas sehingga setiap hari guru masuk kerja dari jam 07.00 sampai jam 13.00, namun dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan pemahaman mengenai kurikulum.
2. Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan 5 tugasnya yaitu (1) Merencanakan Pembelajaran dimana perencanaan pembelajaran diupayakan oleh Kepala Sekolah dengan melaksanakan Pelatihan dan pembimbingan Kurikulum untuk guru kelas 7 dan 8 sehingga Kepala Sekolah dapat mewajibkan Guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

(RPP) menurut Kurikulum pada awal semester atau akhir tahun sesuai kaidah atau aturan yang berlaku atau sesuai dengan kurikulum; (2) Melaksanakan Pembelajaran, upaya yang dilakukan Kepala sekolah adalah menyelenggarakan Pelatihan PTK (Penelitian Tindakan Kelas), kemudian kepala sekolah juga melaksanakan supervisi di kelas dan koordinasi rutin minimal seminggu sekali dengan guru-guru untuk penyempurnaan pembelajaran, kemudian kepala sekolah berupaya mengarahkan setiap guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan mata pelajarannya masing masing, guru diharapkan kreatif dalam menggunakan media pembelajaran antara lain tayangan LCD, modul mandiri, dan lainnya. Dalam melaksanakan pembelajaran dan pelaksanaan tugas yang berbasis sistem informasi seperti pemanfaatan komputer maka Kepala Sekolah mengadakan pelatihan Sistem Informasi Berbasis komputer; (3) Menilai Hasil Pembelajaran, dimana penilaian hasil belajar di SMPN 2 Satu Atap Alian Kebumensupaya lebih bermutu, upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah membuat Workshop Penilaian Kinerja Gurusehingga guru memperoleh gambaran penilaian yang baik dan benar, kemudian kepala sekolah dan guru disepakati adalah penilaian hasil belajar bisa berupa tes dan non tes misalnya sikap, hasil karya, dan lainnya, Kepala Sekolah juga memberikan penjelasan mengenai penilaian dengan menggunakan aplikasi yang telah dibuatnya sehingga guru lebih mudah dalam menggunakannya karena sudah dirumus oleh kepala sekolah termasuk aplikasi raport, melatih guru dalam menggunakan aplikasi penilaian, Memberikan arahan tentang penilaian dengan menggunakan Komputer; (4) Membimbing

dan Melatih Peserta Didik, dimana dalam hal membimbing dan melatih peserta didik upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah membimbing kegiatan siswa tidak hanya terpaku pada kegiatan pembelajaran tatap muka di kelas saja namun juga kegiatan intrakurikuler (seperti pembelajaran perbaikan (*remedial teaching*) dan pengayaan (*enrichment*) pada mata pelajaran yang diampu guru) dan kegiatan ekstrakurikuler (contohnya Pramuka, Olimpiade/Lomba Kompetensi Siswa, Olahraga, Kesenian, Karya Ilmiah Remaja, Kerohanian, Pasukan Inti (Tonti atau Paskibra), kemudian Kepala Sekolah juga berupaya meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dengan Mensosialisasikan permendiknas no 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai, Memberi contoh masuk kerja lebih awal dan pulang paling akhir serta selalu mengingatkan guru untuk berhati hati dalam menangani siswa yang bermasalah jangan menggunakan kekerasan; (5) Melaksanakan Tugas Tambahan di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen diberikan kepada guru yang dipandang mampu, seperti pembina pramuka, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler, dan guru piket.

5.2. SARAN

1. Kinerja guru yang merupakan merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebaiknya selalu ditingkatkan baik dengan mengikuti pelatihan, seminar atau bahkan studi lanjut.

2. Kinerja Guru dalam melaksanakan tugasnya juga sebaiknya selalu dikembangkan dengan tujuan meningkatkan kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
3. Dalam mengatasi kendala yang sering dihadapi dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Satu Atap Alian Kebumen, kepala sekolah memilah-milah permasalahan dan kemudian dikoordinasikan pada rapat koordinasi rutin mingguan untuk disepakati solusinya dan setelah itu sebaiknya seluruh warga sekolah dapat melakukan upaya perbaikan dengan tulus hati.
4. Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga sebaiknya guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.
5. Seberapa jauh kepala sekolah dapat mengoptimalkan segenap peran yang diembannya, secara langsung maupun tidak langsung sebaiknya dapat diikuti oleh seluruh elemen sekolah sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, dan pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : Graha Ilmu
- Amir, Idochi Anwar dan Yayat Hidayat, 2000, *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep dan Isu*, Bandung : UPI
- Andi Edison, (2013), *Upaya Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pammana Kabupaten Wajo*.
- Anwar Prabu Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bambang Wahyudi, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, Jakarta : Alfabeta
- Dedi Supriadi, 2002, *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia*. Jakarta: Dikemenjur.
- Depdiknas, 2006, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD, SMP, SMA, SMK & SLB*, Jakarta : BP. Cipta Karya
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996, *Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Henry Simamora, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Iswanto, Y. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UT
- Lexy J. Moleong 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penulis:, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Lupmasal, 2007, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Rejang Lebong*
- Malayu S. P Hasibun, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Gunung Agung
- Matja, W, 2009, *Etnografi (Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan)*, Jakarta : Elangmas
- Matthew B. Miles, A. M. Huberman, 1984, *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods*, Sage Publications

- Mathis.L.Robert dan Jackson H.John, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku 1). Jakarta : Salemba Empat
- Mulyasa, 2006, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta :Bumi Aksara
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Rivai,Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia 2* Ed.1, Jakarta : Salemba Empat
- Sondang P. Siagian, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sudarwan Danim, 2002, *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta,.
- Suharsimi, Arikunto,2006.*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta : Penerbit RinekaCipta
- Sukardi, 2013, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Suyanto dan Djihad Hisyam, 2000, *Refleksi dan reformasi pendidikan di Indonesia memasuki Milenium III*, Yogyakarta : Adicita
- Tabrani Rusyan, 2000, *Upaya pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran*, Bandung : Remaja Karya
- UU. RI No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wursanto, 2002, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- , 2009, *Pedoman Tugas Guru dan Pengawas*, Jakarta : Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Pendidikan, Kementrian Pendidikan Nasional