

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU MELALUI PENGUATAN *SOFTKILL*
(STUDI KASUS DI SDIT BAYYINAH KECAMATAN KUTA ALAM
KOTA BANDA ACEH)**

Tesis

Diajukan kepada

**Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk**

**Memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program magister Manajemen Pendidikan Islam**

OLEH:

DILLA SAFIRA

(19710006)



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

TESIS
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU MELALUI PENGUATAN *SOFTKILL*
(STUDI KASUS DI SDIT BAYYINAH KECAMATAN KUTA ALAM
KOTA BANDA ACEH)

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk
Memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program magister Manajemen Pendidikan Islam

OLEH:
DILLA SAFIRA
(19710006)

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Penguatan *Softkills* (Studi Kasus SDIT Bayyinah Banda Aceh)” telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 1 Juli 2021

Pembimbing 1



Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag

NIP. 197204202002121003

Malang, 1 Juli 2021

Pembimbing II



Abdul Aziz, M. Ed, Ph, D

NIP. 196906282006041004

Malang, 02 Juli 2021

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak

NIP. 19690303200031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “**Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Penguatan *Softskills* (Studi Kasus SDIT Bayyinah Banda Aceh)**” ini telah diujikan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 05 Agustus 2021.

Dewan Penguji

Dr. Marno, M. Ag
NIP. 1972088222002121

ketua

Dr. H. Nur Ali, M. Pd
NIP. 196504031998031002

Penguji Utama

Dr. H. Munirul abidin M. Ag
NIP. 197204202002121003

Anggota

Abdul Aziz, M. Ed, Ph. D
NIP. 196906282006041004

Anggota

Mengetahui
Dekan Pascasarjana

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dilla Safira

NIM : 19710002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Thesis : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill (Studi Kasus di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)

Menyatakan bahwa tesis ini karya saya sendiri bukan plagiasi dan karya tulis orang lain baik sebagian ataupun keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi maka saya bersedia untuk diproses sesuai aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 02 Juli 2021

Hormat Saya

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is light brown and features the Garuda Pancasila emblem at the top. Below the emblem, the text '1000' is printed in a large font, followed by 'METRAL TEMPEL' and a smaller number '385AJX457221331'.

Dilla Safira

NIM. 19710006

KATA PENGATAR

Alhamdulillah penulis ucapkan sebagai lambang puja dan puji syukur kita kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat taufiq serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan dan mewujudkan karya ilmiah ini dengan tepat waktu. Selawat dan salam kepada rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju kealam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

Banyak pihak yang telah membantu dan mendukung atas penyelesaian tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terhormat:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Abdul Haris , M. Ag dan para wakil rektor serta jajarannya
2. Direktur Pasca Sarjana Prof. Dr. H. Wahid Murni, M. Pd., Ak. atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.
4. Dosen Pembimbing I, Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag dan Dosen Pembimbing II Abdul Aziz, M. Ed, Ph, D, atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
5. Semua dosen Pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuannya, wawasan, dan inspirasinya bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik, moral dan potensinya saya ucapkan beribu terimakasih.

6. Semua staf dan tenaga kependidikan pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahan layanan akademik dan administratif selama penulis menyelesaikan studi
7. Semua Tenaga Pendidikan dan Staff SDIT Bayyinah Banda Aceh, Khususnya bapak Andi Setia Miko selaku Kepala Sekolah, Ibu Hetin Kartika selaku Wakil Kesiswaan, Ibu Suri Wahyuni selaku Waka Kurikulum, dan Ibu putri selaku salah satu guru kelas di SDIT Bayyinah Banda Aceh yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi ilmunya dalam penelitian.
8. Kedua orang tua ayahanda Abdul Aziz dan Ibunda Ernilawati yang tiada henti berdoa dan mendukung dari segi materi, serta terus memberikan cinta dan kasih sayang yang tak terbatas.
9. Suami tercinta yang ikut memberikan bantuan materi, doa, kasih sayang, cinta yang tulus serta telah menjadi support sistem yang hebat selama penulis menempuh studi.

Penulis hanya bisa menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya dan berdoa segala amal yang mereka perbuat diterima dan dibalas oleh Allah SWT. Aaamin Aaamin Yarabbal Alamin.

Malang, 02 Juli 2021
Penulis

Dilla Safira

Daftar Isi

LEMBAR PERSETUJUAN	3
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	i
KATA PENGATAR	ii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I	12
PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang	12
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penulisan	18
D. Manfaat Penelitian	18
E. Orisinalitas Penelitian	19
F. Definisi Operasional	24
BAB II	26
PEMBAHASAN	26
A. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	26
1. Pengertian Kepemimpinan	26
2. Komponen, Fungsi, dan Implikasi	29
3. Kepala Sekolah	33
4. Strategi dan Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru...35	
B. Kinerja Guru	44
1. Pengertian Kinerja Guru.....	44
2. Indikator Kinerja Guru.....	47
C. Penguatan <i>Soft Skill</i>	51
1. Pengertian <i>Soft Skill</i>	51
2. Pembagian <i>Soft Skill</i>	53
3. Strategi dan Upaya dalam Meningkatkan <i>Softkill</i> Guru	56
4. Pengembangan <i>Soft Skill</i> Melalui Pembinaan Kompetensi Guru	59
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	63
E. Faktor Penghambat dalam Peningkatan Kinerja Guru	69
F. Kerangka Berpikir	70

BAB III	71
METODE PENELITIAN	71
A. Jenis dan pendekatan	71
B. Kehadiran Peneliti	74
C. Lokasi Penelitian	75
D. Data dan Sumber Data Penelitian	75
E. Teknik Pengumpulan Data	77
F. Teknik Analisa Data	80
G. Pengecekan Keabsahan Data	84
BAB IV	87
PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	87
A. Paparan Data	87
1. Deskripsi Objek Penelitian	87
B. Temuan Penelitian	93
BAB V	131
PEMBAHASAN	131
A. Strategi dan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan <i>Softkill</i>	131
B. Dampak Penguatan Softkill terhadap Kinerja Guru	137
C. Kendala dalam Pelaksanaan Program Penguatan Softkill	142
BAB VI	146
PENUTUP	146
A. Kesimpulan	146
B. Saran-saran	149
Daftar Pustaka	151

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.2 Struktur Kurikulum SDIT Bayyinah.....	90
Tabel 3. 3 Data Stakeholder SDIT Bayyinah	91
Tabel 4. 4 : Tabel Prestasi Siswa Akademik dan Non Akademik.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tahap-tahap Program Motivasi Kerja	38
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	70
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi SDIT Bayyinah	92
Gambar 4. 4 Data Siswa SDIT Bayyinah	92
Gambar 5. 5 Diagram konteks temuan penelitian.....	130

PERSEMBAHAN

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT, Karya ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya yang saya sayangi, saya cintai dan saya banggakan, Ayahanda Abdul Adib dan ibunda Ernilawati yang telah melahirkan dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, dan memberikan dukungan tiada henti untuk anakmu, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya saya menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahan kasih sayang-Nya kepada ayah dan ibu tersayang.

Suami tercinta Shaivannur yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini dan anak tersayang Muadz Ibnu Shaivan yang selalu memberi kebahagiaan di setiap harinya.

Kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya Sahabat seperjuangan saya Shanti Auliana, Asra Mijrajullaili dan kakak Henni Yulia yang saling mendukung dalam penyelesaian tesis ini.

Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister MPI yang telah berjuang bersama-sama dan saling berbagi ilmu untuk masa depan.

Sahabat-sahabat saya yang ada di Malang, dan teman-teman asrama putri pocut baren Malang yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

ABSTRAK

Safira, Dilla. 2021. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill (Studi Kasus di Sdit Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)*, Tesis, Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, (2) Abdul Aziz, M. A, Pd. D

Kata Kunci: kepala sekolah, kinerja guru, softkill

Indonesia merupakan pusat perdagangan bebas MEA yang sudah selayaknya melakukan persiapan, mulai dari persiapan infrastruktur sampai kepada persiapan dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) masyarakat Indonesia yang terampil, mempunyai dan professional. Untuk menciptakan SDM yang terampil, mempunyai dan professional, tidak terlepas dari pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat meraih tujuan seperti itu, pendidikan tidak cukup hanya menekankan pada proses dan penyediaan fasilitas yang mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (*hard skill*), tetapi juga harus memfasilitasi tumbuh kembangnya karakter-karakter mulia seperti yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan karakter-karakter seperti itu pada peserta didik, maka pengembangan *soft skill* pada guru sebagai pendidik menjadi suatu hal yang signifikan. Di dalam dunia pendidikan saat ini baik instansi terendah maupun di tingkat atas lebih menitikberatkan pada peningkatan kemampuan *softkill* yang akan berpengaruh pada kinerjanya

Fokus Penelitian ini adalah: (1) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *soft kill* di SDIT Bayyinah Banda Aceh, (2) Bagaimana dampak penguatan *softkill* terhadap kinerja guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh, (3) Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan program penguatan *softkill* di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi, pengecekan keabsahan data melalui teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill berupa *program Family Gatering, Leadership learning for manager, Upgrading Guru, KKG, Seminar*. (2) Dampak Penguatan softkill untuk kinerja guru yaitu guru semakin komunikatif, percaya diri, berbahasa yang baik, terampil, dapat bekerja dalam tim. (3) Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program yaitu Kurangnya sarana dan prasarana, Materi yang sulit dipahami, Beradu jadwal dengan hari libur.

ABSTRACT

Sapphire, Dilla. 2021. Principal's Strategy in Improving Teacher Performance Through Strengthening Softkill (Case Study at Sdit Bayyinah, Kuta Alam District, Banda Aceh City), Thesis, Master of Islamic Education Management, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: (1) Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, (2) Abdul Aziz, M. A, Pd. D

Keywords: principal, teacher performance, soft skills

Indonesia is the center of the MEA free trade which should make preparations, starting from the preparation of infrastructure to the preparation of creating skilled, competent and professional human resources (HR) of the Indonesian people. To create skilled, competent and professional human resources, it cannot be separated from quality education. To be able to achieve such goals, education is not enough to just emphasize the process and the provision of facilities that lead to the mastery of science and technology (hard skills), but also must facilitate the growth and development of noble characters as formulated in the national education goals. To realize such characters in students, the development of soft skills in teachers as educators becomes a significant thing.

The focus of this research is: (1) How is the principal's efforts to improve teacher performance through strengthening soft skill at SDIT Bayyinah Banda Aceh, (2) How is the impact of strengthening soft skills on teacher performance at SDIT Bayyinah Banda Aceh, (3) What are the obstacles faced principal in implementing the softkill strengthening program at SDIT Bayyinah Banda Aceh.

This study uses a qualitative approach with a descriptive type of research in the form of written or spoken words from people and observed behavior. Data was collected by using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and verification, checking the validity of the data through triangulation techniques.

The results showed that: (1) Efforts to improve teacher performance through strengthening soft skills in the form of Family Gatering programs, Leadership learning for managers, Teacher Upgrading, KKG, Seminars. (2) The impact of strengthening soft skills on teacher performance is that teachers are more communicative, confident, speak good language, are skilled, can work in teams. (3) Obstacles faced in implementing the program are Lack of facilities and infrastructure, materials that are difficult to understand, competing schedules with holidays.

نبذة مختصرة

الياقوت ، ديلا. 2021. إستراتيجية المدير في تحسين أداء المعلم من خلال تقوية مهارات البرمجة (دراسة حالة في TIDS البيئية ، منطقة كوتا علم ، مدينة باندا آتش) ، أطروحة ، ماجستير في إدارة التربية الإسلامية ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: (1) منير العابدين (2) عبد العزيز

الكلمات المفتاحية: المدير ، أداء المعلم ، المهارات الشخصية

إندونيسيا هي مركز التجارة الحرة في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا والتي يجب أن تقوم بالاستعدادات ، بدءًا من إعداد البنية التحتية إلى الإعداد لإنشاء موارد بشرية ماهرة ومختصة ومهنية (RH). لإنشاء موارد بشرية ماهرة ومختصة ومهنية ، لا يمكن فصلها عن جودة التعليم. لتكون قادرًا على تحقيق مثل هذه الأهداف ، لا يكفي التعليم للتأكيد على العملية وتوفير التسهيلات التي تؤدي إلى إتقان العلوم والتكنولوجيا (المهارات الصعبة) ، ولكن يجب أيضًا تسهيل نمو وتطور الشخصيات النبيلة كما تمت صياغتها في أهداف التربية الوطنية. لتحقيق مثل هذه الشخصيات في الطلاب ، يصبح تطوير المهارات اللينة في المعلمين كمعلمين أمرًا مهمًا.

يركز هذا البحث على: (1) كيف تبذل جهود المدير لتحسين أداء المعلم من خلال تعزيز القتل الناعم في TIDS البيئية باندا آتش ، (2) كيف هو تأثير تقوية المهارات اللينة على أداء المعلم في TIDS البيئية باندا آتش ، (3) ما هي المعوقات الرئيسية التي واجهتها في تنفيذ برنامج تعزيز المهارات البرمجية في TIDS البيئية باندا آتش

تستخدم هذه الدراسة نهجًا نوعيًا مع نوع بحث وصفي في شكل كلمات مكتوبة أو منطوقة من الناس وسلوك ملاحظ. تم جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. تشمل تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات ، وعرض البيانات ، والتحقق ، والتحقق من صحة البيانات من خلال تقنيات التثليث.

أظهرت النتائج ما يلي: (1) جهود لتحسين أداء المعلم من خلال تعزيز المهارات الشخصية في شكل برامج رعاية الأسرة ، وتعليم القيادة للمديرين ، ورفع مستوى المعلمين ، و GKK ، والندوات. (2) يتمثل تأثير تقوية المهارات اللينة على أداء المعلم في أن المعلمين أكثر تواصلًا وثقة ويتحدثون لغة جيدة ومهارات ويمكنهم العمل في فرق (3) العقبات التي تواجه تنفيذ البرنامج هي الافتقار إلى المرافق والبنية التحتية ، والمواد التي يصعب فهمها ، وتضارب الجداول الزمنية مع العطلات.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan pusat perdagangan bebas MEA yang sudah selayaknya melakukan persiapan, mulai dari persiapan infrastruktur sampai kepada persiapan dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) masyarakat Indonesia yang terampil, mempuni dan professional. Untuk menciptakan SDM yang terampil, mempuni dan professional, tidak terlepas dari pendidikan yang berkualitas.¹ Untuk dapat meraih tujuan seperti itu, pendidikan tidak cukup hanya menekankan pada proses dan penyediaan fasilitas yang mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (*hard skill*), tetapi juga harus memfasilitasi tumbuh kembangnya karakter-karakter mulia seperti yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan karakter-karakter seperti itu pada peserta didik, maka pengembangan *soft skill* pada guru sebagai pendidik menjadi suatu hal yang signifikan.² Di dalam dunia pendidikan saat ini baik instansi terendah maupun di tingkat atas lebih menitikberatkan pada peningkatan kemampuan *softskill* yang akan berpengaruh pada kinerjanya, padahal sejatinya tanggung jawab seorang pendidik adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang unggul baik dari sisi intelektual maupun kepribadian. Akan tetapi sangat kita sayangkan ketika kita melihat ada seorang guru yang tidak

¹ A.B Johan. *Peran Pendidikan Kejuruan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*, 2014, h. 24

² Dr. Marzuki. *Pengembangan Soft Skill Berbasis Karakter Melalui Pembelajaran Ips Sekolah Dasar* (pp. 1–13). 2012, h. 65

bisa dicontoh ucapan dan tingkah lakunya, guru yang pandai mengajar tapi galak serta tidak komunikatif.

Guru merupakan tokoh sentral dalam penyelenggaraan pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.³ Maka dari itu keberhasilan pendidikan itu banyak ditentukan oleh guru yang tidak hanya memiliki kemampuan pedagogik dan profesional (*hard skill*) tetapi juga kemampuan kepribadian dan sosial (*soft skill*).⁴

Beberapa penelitian menguatkan tentang pentingnya *soft skills* dalam menentukan kinerja guru dan keberhasilan seseorang, termasuk dalam hal ini kemajuan suatu lembaga. Penelitian-penelitian tersebut sebagai mana dikutip Heri Kuswara (antara lain sebagai berikut. Pertama, Harvard University mengungkapkan bahwa kesuksesan karir seseorang 80% ditentukan oleh *softskills*nya sementara hanya sekitar 20% saja ditentukan oleh *hard skills*. Kedua, pada Buku *Lesson from The Top* karya Neff dan Citrin (1999). Sepuluh kiat sukses 50 orang tersukses di Amerika, delapan kriteria memuat *soft skills* sementara hanya dua kriteria saja yang *hard skills*. Ketiga, survei dari *National Association of College and Employee* (NACE), USA (2002), kepada 457 pemimpin di Amerika, tentang 20 kualitas penting orang sukses, hasilnya berturut-turut adalah *soft skills* dan hanya dua yang *hard skills*. Keempat, Pink dalam bukunya “*A Whole New Mind*”

³ UU RI Nomor 14 Tahun 2005

⁴ Sholikhin, M. *Soft Skill Guru Dalam Film Sang Pencerah Karya Hanung Bramantyo*. 2013, h. 43

menyatakan bahwa “*Soft skills have become the source of economic survival*”. Kelima, psikolog David Mc Clelland berpendapat ”Faktor terkuat yang berkontribusi terhadap kesuksesan para eksekutif adalah seluruhnya faktor *soft skills*, satu-satunya *hard skills* yang masuk dalam daftarnya yaitu kemampuan berpikir analitis. Keenam, Rinella Putri (*VibiznewsHuman Resources*) menyatakan bahwa ”Komunikasi dan interpersonal skill merupakan syarat terpenting untuk sukses di profesi manapun”.

Penguatan *softkill* dapat ditingkatkan dengan program dan suasana sekolah yang di desain proaktif terhadap peningkatan kinerja guru dengan mengadakannya berbagai program yang mengacu pada penguatan *softkill*. Perancang dan aktor utama dalam upaya tersebut di sekolah adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dalam pasal 12 ayat 1 menyebutkan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana.⁵ Berdasarkan tanggung jawab kepala sekolah dalam peraturan tersebut maka upaya memperbaiki kualitas suatu organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dan manajemen yang efektif.

Kepemimpinan merupakan salah satu permasalahan yang muncul bersamaan dengan kesadaran manusia akan pentingnya hidup berkelompok untuk

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990

mencapai tujuan bersama. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan seseorang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain yang dapat memandu kelompok mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan manusia mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Siagian merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dalam rangka memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.⁶ Menurut Zainal, dkk menyebutkan bahwa kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok.⁷

Dari pendapat yang diutarakan para ahli tentang kepemimpinan dapat diketahui bahwa konsepsi dari kepemimpinan, sebanyak jumlah orang yang ingin mendefinisikannya. Pendefinisian kepemimpinan dari para ahli memiliki titik kesamaan kata kunci, yaitu suatu proses memengaruhi. Secara konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan tersebut terjadi dalam hal siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari memengaruhi, dan cara menggunakan pengaruh tersebut.

⁶ Siagian, *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Haji Mas Agung, 1999), h. 12

⁷ Zainal, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 2

Menurut Wahyusumidjo kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸ Senada dengan Wahyusumidjo, Rahman mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk dapat memimpin sumber daya yang ada di sekolah untuk didayagunakan maksimal dalam mencapai kesuksesan lembaga.⁹ Adapun salah satu sekolah yang telah bergerak dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *softkill* adalah SDIT Bayyinah kecamatan kuta alam, kabupaten Banda Aceh.

Mengenai kinerja guru, kepala sekolah terus berusaha menerapkan program penguatan *softkill* guru melalui berbagai program, seperti diadakannya *fieldtrip* ke luar dan dalam negeri, pelatihan guru setiap per triwulan dengan di undang pemeteri dari luar sekolah, pembinaan guru oleh kepala sekolah di setiap bulannya, melakukan kunjungan ke dinas, dibangunnya kerja sama sekolah dengan kementrian luar negeri (malaysia), melakukan kunjungan ke sekolah lain, seperti sekolah berkebutuhan khusus di kuala lumpur malaysia, dilakukannya bimbingan dan kunjungan guru oleh pengawas, diadakannya *family gatering* disetiap semester guna menguatkan kerja team work guru, diadakannya kegiatan

⁸ Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002), h. 83

⁹ Rahman, *Peran Startegis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006), h. 106

KKG Gugus meati, melaksanakan program raker disetiap tahunnya, dan diadakannya *leadership learning training school for managers* serta menggerakkan seluruh stakeholder melakukan kerja sama yang baik dalam mencapai visi dan misi sekolah, terlihat dari keakraban kepala sekolah dengan para bawahannya, dengan menjadikannya para stakeholder seperti keluarganya sendiri, sehingga dalam memberi berbagai tugas, para guru menyelesaikan tugas dan fungsinya secara tepat dan tanggap.¹⁰

Berdasarkan hal demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Penguatan *Soft Skill* di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kabupaten Kota Banda Aceh)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagai mana yang telah penulis uraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *soft skill* ?
2. Bagaimana dampak penguatan *softskill* terhadap kinerja guru?
3. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan program penguatan *softkill*?

¹⁰ Wawancara dengan kepala sekolah SDIT Bayyinah, 30 November 2020

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *soft skill*
2. Untuk mengetahui dampak penguatan *softskill* terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan program penguatan *softkill*

D. Manfaat Penelitian

Setelah adanya tujuan dari penelitian tersebut tercapai, peneliti berharap penelitian ini dapat memberi sebuah guna baik itu secara teoritis praktis.

1. Secara Teoritik:
 - a. Temuan laporan berdasarkan penelitian ilmiah terhadap suatu gejala ini peneliti berharap bisa menghasilkan satu produk kajian yang komprehensif tentang konsep peningkatan kinerja guru di sekolah. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa pada umumnya peningkatan kinerja guru dalam beberapa lembaga pendidikan tidak dijalankan dengan baik, sehingga melahirkan output yang tidak berkualitas, maka secara teoritik penelitian ini memberikan sumbangan ide dan pemikiran yang penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan.
 - b. Dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian-penelitian yang akan datang tentang peningkatan kinerja guru melalui berbagai program penguatan *softkill*, dikarenakan semakin berjalannya waktu ke waktu, jaman semakin canggih, akses pendidikan semakin luas, dan

persaingan semakin ketat. maka perlu adanya kinerja yang baik serta semakin meningkatnya prestasi sebagai media pendukung dan citra baik dalam mengembangkan lembaga pendidikan sekolah. Oleh sebab itu kehadiran peneliti ini diharapkan mampu mendeskripsikan secara mendalam tentang konsep peningkatan kinerja guru dilembaga pendidikan sekolah, sehingga dapat meningkatkan citra positif dari pihak masyarakat mengenai sekolah dan dapat melahirkan output yang bermutu.

2. Manfaat Praktis

- a. Terhadap pihak sekolah, sebagai acuan yang konstruktif dalam meningkatkan kinerja guru dan menetapkan strategi dalam mengembangkan program-program sekolah.
- b. Menjadi sumbangan ide bagi pihak kepala sekolah, guru, dalam mengembangkan serta mengelola siswa dan guru, guna untuk kinerja guru dan dalam merumuskan berbagai program sekolah.
- c. Hasil kajian ini dapat dijadikan rujukan bagi para praktisi, peneliti pendidikan, dan monev dalam meningkatkan kinerja guru dan program-program di sekolah.

E. Orisinalitas Penelitian

Karya ilmiah yang peneliti fokuskan adalah mengenai konsep pengembangan prestasi belajar siswa dan kinerja guru di daerah tertinggal, implikasi prestasi belajar siswa dan kinerja guru terhadap stakeholder sekolah di daerah tertinggal dan implementasi peningkatan (pengembangan) prestasi belajar

siswa dan kinerja guru disekolah tertinggal. Penelitian ini bisa dikatakan relative baru, tentunya hal tersebut dapat diketahui dari hasil penelitian sebelumnya, diantaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni Dwi Agustin, pada tahun 2015, dengan tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidik, mengetahui capaian yang telah dicapai selama memimpin, serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelola pendidik, penelitian ini menggunakan metode *deskriptif analitis*, dengan hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya demokratis, kemudian kepala sekolah cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja pendidik, dibuktikan dengan meningkatnya kompetensi pendidik, dan salah satu faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pendidik yaitu lengkapnya sarana dan prasarana, sedangkan salah satu faktor penghambat peningkatan kinerja pendidik yaitu masih rendahnya karya ilmiah dari para pendidik.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh M. Syaifi, pada tahun 2017, dengan tujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mengataui kendala yang terjadi selama proses meningkatkan kinerja dan bagaimana solusi dalam menanggapi kendala yang dialami. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analisis, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara strartegi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan

¹¹ Nugraheni Dwi Agustin, *Gaya Kepemimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Pengelola Pendidikan di SDIT Intan Mulia Wonosobo*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

kinerja guru yaitu dengan menjadi suri tauladan yang baik, menerapkan disiplin dan memberikan motivasi, kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana, dan pengawas binanya kurang berperan dalam pembinaan. Adapun solusinya adalah melakukan koordinasi baik dengan pihak penyedia sarana dan prasarana dan melakukan pengawasan sekali setiap triwulan.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Syukri, pada tahun 2016, dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan langkah kongkrit kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan segala tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dalam meningkatkan kinerja guru ia menggunakan pendekatan normatif dan memotivasi guru agar semangat melakukan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Subranur Tesa Trianda, pada tahun 2015, dengan tujuan untuk mengetahui kinerja guru dan prestasi belajar siswa, serta seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah terdapat

¹² M. Syafi'i, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, (Kalimantan Tengah: Pascasarjana IAIN Palangkaraya, 2017)

¹³ Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Totitoli*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016)

pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa sebanyak 36 % (persen), selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Harnipa pada tahun 2016, untuk menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap motivasi, minat belajarnya, dan hasil belajar fisika, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya bahwa kinerja guru secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar, kinerja guru secara signifikan berpengaruh terhadap minat belajar, kinerja guru tidak signifikan berpengaruh terhadap hasil belajar, motivasi belajar tidak signifikan berpengaruh terhadap hasil belajar, minat belajar tidak signifikan berpengaruh terhadap hasil belajar.¹⁵

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, judul, dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Nugreheni dwi agustin (2015)	Fokus penelitian tentang tentang gaya kepemimpinan dan kinerja guru	Tidak meneliti tentang prestasi belajar	Penelitian ini lebih menekankan pada peningkatan prestasi belajar dan kinerja guru
2	M. Syafi'i (2017)	Fokus penelitian tentang strategi kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru	Tidak meneliti mengenai implementasi peningkatan prestasi belajar	Penelitian ini fokus pada implementasi serta upaya dalam meningkatkan

¹⁴ Subranur Tesa Trianda, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMA*, (Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2015)

¹⁵ Harnipa, *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi belajar, minat belajar dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMAN 1 Se-kabupaten Luwu*, (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2016)

			dan kinerja guru	prestasi belajar an kinerja guru
3	Syukri (2016)	Fokus penelitian sama sama tentang kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru	Tidak meneliti tentang peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar khususnya di daerah tertinggal	Penelitian ini fokus pada implementasi, implikasi serta konsep peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa oleh kepala sekolah
4	Sabranur Tesa Trianda (2015)	Sama sama meneliti tentang kinerja guru dan hasil belajar	Hanya fokus pada pengaruh kinerja terhadap hasil belajar dan penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kualitatif	fokus penelitian ini pada konsep pengembangan/ peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa
5	Harnipa (2016)	Sama sama meneliti tentang kinerja guru dan hasil belajar siswa	Penelitian sebelumnya menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap motivasi, minat belajarnya, dan hasil belajar fisika, sedangkan penelitian penulis mendeskripsikan mengenai peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa	Fokus penelitian ini mengenai konsep kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa khususnya di daerah tertinggal

Dari berbagai penelitian yang disebutkan sebelumnya, peneliti menganggap bahwa penelitian yang dilakukan dalam bidang ini belum tergambarkan secara menyeluruh, terasa ada celah yang memungkinkan peneliti mengadakan penelitian, sehingga ini peluang bagi peneliti melakukan penelitian yang berjudul Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *Softkill* (Studi Kasus di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam, Kabupaten Kota Banda Aceh)

F. Definisi Operasional

Definisi istilah merupakan penjelasan atas konsep penelitian yang ada dalam judul penelitian. Definisi istilah sangat berguna untuk memberikan pemahaman dan batasan yang jelas agar penelitian ini tetap terfokus pada kajian yang diinginkan. Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Yang dimaksud oleh penulis kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan manajer untuk menggerasoftskillkkan sumber daya yang ada pada lingkup sekolah yang dipimpinnya dan dikoordinasi serta diarahkan secara maksimal untuk mencapai visi dan misi sekolah dengan baik.

2. Kinerja Guru

Yang dimaksud oleh penulis kinerja guru adalah kemampuan **guru** dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian

mendidik anak dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya pendidikan

3. *Softkil*

Yang dimaksud oleh penulis, *softkill adalah* keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁶ Pendapat lain menyebut bahwa kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikut, pilihan dari sasaran-Sasaran kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang atau kelompok-kelompok yang berada diluar organisasi.¹⁷

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.¹⁸ Adapun proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut, dan variabel

¹⁶ Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. (Bandung: Alfabeta. 2010), h. 6

¹⁷ G. Yukl. *Leadership in Organization (Second Edition)*. (Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall Inc. 2006), h.5

¹⁸ Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Gunung Agung. 2005), h. 81.

situasional lainnya.¹⁹ Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti pengganti atau wakil, adapun pemakaian kata khalifah tersebut adalah setelah wafatnya Rasulullah SAW terutama bagi keempat sahabatnya khulafaurrasyidin. Oleh karena itu kata khalifah dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin, seiring dengan kata "amir" (yang jamaknya umara) yang berarti penguasa. Sebabnya kedua kata ini cenderung berkonotasi sebagai pemimpin formal dan konotasi tersebut terlihat pada bidang yang dijelajahi dalam tugas pokoknya yang tidak saja menyentuh aspek-aspek pemerintahan di kehidupan bermasyarakat dan bernegara tetapi juga di dalam Al-Qur'an untuk menyatakan pemimpin yang bersifat non formal. Selain kata khalifah juga disebutkan kata Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas, kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

¹⁹ Hersey Paul, and H. Blanchard, Kennet. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*, Cet. III, (Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2007), h. 84

Artinya: "Hai orang-orang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu (QS. A-Nisa" [4] ayat 59).²⁰

Seseorang yang menjalankan kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang memiliki tanggung jawab dalam memastikan tujuan bisa tercapai. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang efektif. Efektif berarti mendayagunakan apa yang ada secara bersungguh-sungguh untuk kepentingan bersama guna terwujudnya tujuan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila memenuhi beberapa indikator. Indikator tersebut adalah²¹:

- 1) Produktivitas
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kerja sama kelompok
- 4) Kegiatan yang terorganisir
- 5) Semangat karyawan
- 6) Koordinasi.

Produktivitas berarti mampu dan mau menghasilkan prestasi kerja dengan mendayagunakan seoptimal mungkin sumber daya manusia ataupun non manusia. Kepuasan kerja dalam konteks ini dapat dipahami sebagai upaya berkesinambungan pemimpin bersikap yang sesuai

²⁰ Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM, *Al-Qur'an lqra Al-Wagfu wal Ibtida*, (Bandung: Al-Qur'an Cordoba. 2018), h. 80

²¹ Badu Syamsu Q & Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing. 2017), h. 50-51

sehingga dapat diterima oleh karyawan, pegawai, ataupun staf melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

Indikator selanjutnya adalah kerja sama kelompok. Kerja sama kelompok ditafsirkan sebagai pemimpin memastikan bahwa karyawan atau pegawai maupun staf menjalankan segala tugas masing-masing dengan ditunjang saling percaya satu dengan yang lainnya. Kegiatan terorganisir yaitu pemimpin dapat menjamin bahwa seluruh aktivitas atau kegiatan didelegasikan secara merata. Semangat karyawan ini didasari atas inisiatif pemimpin dengan pemberian hak berupa penyampaian pendapat maupun yang lain yang seimbang dengan pengawasan yang menyeluruh. Indikator selanjutnya adalah koordinasi. Koordinasi dalam hal ini adalah pengintegrasian tujuan personal dengan tujuan kelompok (lembaga maupun organisasi) dengan saling komunikasi terutama dalam pengambilan keputusan.

2. Komponen, Fungsi, dan Implikasi

Kepemimpinan Dalam kepemimpinan terdapat komponen-komponen kepemimpinan. Artinya bahwa apabila komponen ini tidak ada baik salah satu ataupun seluruhnya maka kepemimpinan itu menjadi nihil atau nirmakna. Adapun komponen kepemimpinan tersebut adalah²²

:

²² Badu Syamsu Q & Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,... ,h. 51-52

- 1) Pemimpin
- 2) Kemampuan menggerakkan
- 3) Pengikut
- 4) Adanya tujuan
- 5) Organisasi.

Pemimpin sebagaimana telah dituliskan sebelumnya, merupakan orang-orang yang memiliki tanggung jawab dalam memastikan tujuan bisa tercapai, bisa menggerakkan orang lain, dan memiliki visi dan misi integritas dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan menggerakkan yaitu bagaimana pemimpin menggerakkan orang dengan berbagai pendekatan guna mewujudkan tercapinya tujuan. Dalam hal ini, kemampuan menggerakkan ini dikaitkan dengan upaya Kepala Sekolah dalam mengembangkan pendidikan inklusif dengan segala tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Pengikut adalah orang-orang yang berada dalam otoritas atau berada dibawah jabatan pemimpin. Dalam konteks ini pengikut berarti tenaga pendidik maupun kependidikan yang berada di sekolah dasar Bung Cala Kabupaten Aceh Besar. Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh organisasi yang apabila dikaitkan dalam penelitian yang dilakukan merupakan tujuan sekolah dasar Bung Cala Aceh Besar. Organisasi adalah tempat kepemimpinan dijalankan dalam hal ini adalah sekolah itu sendiri. Fungsi kepemimpinan sejatinya menjalankan fungsi manajemen. Fungsi manajemen secara umum adalah merencanakan, mengorganisasikan,

menggerakkan, dan mengawasi. Dalam kepemimpinan terutama kepemimpinan pendidikan dalam wadah organisasi berupa lembaga pendidikan atau sekolah, fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut²³:

Pertama, penyusunan rencana berisi tentang apa-apa yang akan dikerjakan secara bersama-sama dalam jangka waktu tertentu. Yang dalam hal ini juga sebagai pengendalian apakah bawahan mampu bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Kedua, memotivasi semua lini yang berada dalam kendali pemimpin agar secara kolektif dapat bekerja dan mencapai tujuan.

Ketiga, melakukan pembinaan terhadap semua bawahan agar cakap dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Keempat, melakukan pembinaan supaya bawahan dapat efektif dan efisien dalam menjalankan tugas.

Kelima, menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dan relasi yang harmonis dalam organisasi.

Keenam, menyusun fungsi manajemen sebaik-baiknya.

Ketujuh, menjadi motor dan sumber kreativitas.

Kedelapan, dapat menjalin relasi yang baik dengan pihak diluar organisasi.

²³ Badu Syamsu Q & Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,... , h. 53

Berdasarkan pemaparan fungsi kepemimpinan diatas dapat dipahami bahwa seorang pemimpin harus memiliki ide-ide tentang apa yang harus dilakukan supaya organisasi dapat berkembang baik secara kinerja, sumber daya manusia nya mmaupun hubungan dengan organisasi lain.

Adapun implikasi kepemimpinan adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Kemampuan, aktivitas, dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang yang berarti ada bimbingan dari pemimpin kepada orang iain atau yang ingin dipengaruhi.
- 2) Dalam Pendidikan Islam kepemimpinan berada dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam, dan tidak mencakup lembaga-lembaga pendidikan umum.
- 3) Efektif dan efisien, yang sesuai dengan penghematan waktu, tenaga, biaya, dan kepuasan.
- 4) Adanya pengaruh dan pengendalian dari seluruh proses penyelenggaraan pendidikan

Dengan demikian, implikasi kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh dan perubahan, kepada apa dan siapa yang ia pimpin

²⁴ Efendi, Nur. *Islamie Educational Leadhershship: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Kalimedia. 2015), h. 8-9

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala sekolah dalam mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau pengikutnya yang dalam penelitian ini adalah guru, tenaga kependidikan, siswa, dan orang tua siswa untuk mencapai tujuan sekolah yang dapat dilakukan dengan membujuk, menckan, maupun memberikan pengalaman baru guna meningkatkan kecakapan melalui pelatihan atau kursus maupun keterampilan lain kepada bawahannya.

3. Kepala Sekolah

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam segala lini kehidupan. Kepemimpinan dapat berlangsung dengan adanya pemimpin. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan melekat kepada kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin untuk lembaganya. Semua proses memimpin menjadi hal utama bagi kepala sekolah. Terutama dalam mengembangkan sekolah baik dari segi prestasi akademik, proses pembelajaran hingga peminann tenaga pendidik dan kependidikan serta sarana dan prasarana lebih-lebih menyusun visi dan misi serta tujuan sekolah. Dengan kata lain akan dijadikan seperti apa sekolah yang dipimpin menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh Kepala Sekolah. Kepala sekolah atau sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepala sekolah ditunjuk karena kemampuannya dalam mengelola diri dan pemahaman pada organisasi terutama yang mengerti pendidikan yang biasanya ditunjuk oleh yang

berwenang. Pada sekolah swasta biasanya ditunjuk oleh Yayasan penyelenggara satuan pendidikan dan pada sekolah negeri biasanya ditunjuk oleh Dinas atau pejabat terkait melalui surat keputusan.

Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Kepala Sekolah memiliki beberapa tugas pokok dalam kaitannya dengan upaya mengembangkan sekolah, yaitu:²⁵

- 1) Menyusun atau menyempurnakan visi, misi dan tujuan sekolah
- 2) Menyusun struktur organisasi.
- 3) Menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT).
- 4) Menyusun peraturan sekolah
- 5) Mengembangkan sistem informasi manajemen

Berdasarkan uraian diatas sejatinya Kepala Sekolah harus memiliki gagasan autentik yang kemudian disampaikan kepada bawahannya.

Gagasan autentik itu kemudian dikembangkan menjadi konsep bersama

²⁵ Purnomo, Setiawan Heri dan Zulkieflimansyah, *Manajemen Strategi Sebuah Konsep Pengantar*, (Jakarta: LPFEUL 2007), h, 10

dan diejawentahkan dalam bentuk visi dan misi lembaga serta tujuan sekolah. Setelahnya, secara bersama-sama menyusun dan mengembangkan program sekolah secara jangka pendek, menengah maupun jangka panjang yang menjadi rujukan bagi setiap elemen sekolah, Sehingga sekolah menjadi terarah dengan apa-apa yang harus dicapai dan diwujudkan.

Dengan demikian kepala sekolah dapat diartikan sebagai seseorang yang memimpin sebuah sekolah yang ditunjuk oleh Yayasan atau Dinas terkait atau pejabat terkait melalui Surat Keputusan yang harus memiliki yang memiliki akhlak mulia dan dapat memberikan teladan kepada orang lain yang memiliki tugas dan kewenangan dalam menyusun visi, misi dan tujuan serta program dan kegiatan sekolah, mengatur dan mengendalikan proses pembelajaran, sarana dan pra sarana serta hubungan dengan masyarakat.

4. Strategi dan Upaya Kepala Sekolah dalam peningkatan Kinerja Guru

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru

itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.²⁶

1) Pelatihan Program

pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Menurut Randal S.Schuler, Susan E. dalam Sinambela²⁷ sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Menurut Sinambe, hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau

²⁶ Ardiansyah, Asrori. *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 56

²⁷ Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h. 213

karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasikan karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan kinerja.²⁸

Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.

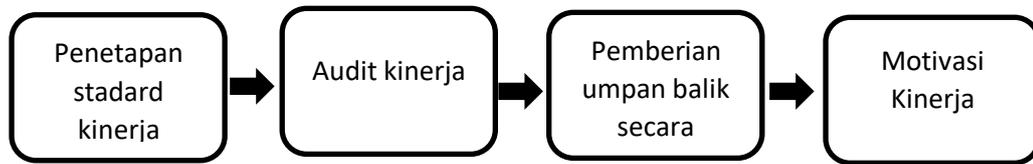
2) Motivasi Kerja

Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak mau. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja.

Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penerapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja.²⁹

²⁸ Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi...* ,h. 214

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia...* ,h. 67



Gambar 1. 1 Tahap-tahap Program Motivasi Kerja

- (1) Penetapan Standar Kinerja. Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang harus dicapai. Standar kinerja hendaknya menantang, tetapi dapat dicapai. Penentuan standar kinerja didasarkan atas pertimbangan akal yang sehat dan data yang seakurat mungkin. Proses penentuannya harus melibatkan para guru agar muncul rasa tanggung jawab untuk menjalankannya. Apabila guru tidak dilibatkan dalam penentuan standar kinerja, mereka akan bersikap acuh tak acuh terhadap standar tersebut. Untuk memudahkan dalam pengukurannya standar kinerja hendaknya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif.
- (2) Audit Kinerja. Audit kinerja dilaksanakan untuk mengetahui seberapa baik suatu pekerjaan telah dilaksanakan. Hasil audit akan menjadi dasar dalam memberikan umpan balik dan motivasi kinerja kepada guru. Oleh karena itu, audit kinerja harus dilaksanakan se-objektif mungkin bila memungkinkan para guru dilibatkan dalam audit kinerja.
- (3) Pemberian Umpan Balik Secara Langsung. Umpan balik dilakukan untuk memberikan data-data pekerjaan guru kepada guru yang

bersangkutan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Data-data pekerjaan guru tersebut diberikan kepada guru untuk dipelajari sehingga dapat diketahui perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, umpan balik hendaknya diberikan secara langsung dan terus menerus agar prosesnya tidak terhenti.

- (4) Motivasi Kerja. Tahap yang terakhir ialah tahap motivasi kinerja. Istilah motivasi tidak dapat dipisahkan dari istilah kebutuhan (needs), baik yang bersifat fisiologis maupun yang bersifat psikis. Setiap orang yang ingin berhasil dalam memotivasi orang lain harus mengenal dan memahami kebutuhan orang yang akan dimotivasi. Demikian juga jika ingin memotivasi kinerja guru, pimpinan sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan guru dalam konteks fisik maupun psikis.

Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan yang hierarkis, yaitu (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti rasa lapar, haus, istirahat, dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs); (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan

potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.³⁰

Dapat dipahami bahwa dalam pengembangan, tidak hanya siswa yang butuh untuk terus belajar dan motivasi, namun guru juga memerlukan pelatihan dan diatankan terus motivasi dalam dirinya untuk terus berkembang guna untuk menghasilkan output yang bermutu dan berkualitas.

Dalam manajemen, strategi diartikan sebagai program umum dari tindakan dan komitmen atas pemahaman-pemahaman yang ada yang mengarah pada pencapaian tujuan secara menyeluruh. Upaya atau Strategi merupakan keputusan dasar yang diambil oleh pemimpin dan diimplementasikan oleh seluruh elemen atau seluruh anggota organisasi atau lembaga dalam rangka tereapainya tujuan organisasi.³¹

Kepemimpinan sangat penting untuk merumuskan dan menerapkan strategi. Strategi yang dirumuskan tidak ada artinya jika tidak dapat diimplementasikan secara efisien.³² Strategi dalam perspektif yang lain dapat dipahami sebagai suatu rencana dengan cakupan skala besar, memiliki orientasi masa depan demi dapat bersaing dan agar tujuan

³⁰ Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, cet. III, (Jakarta: Pressindo, 2011), h. 89

³¹ Panduan Kerja Kepala Sekolah Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta. 2017. H. 7

³² Azhar, Arooj etc. *The Role of Leadership in Strategy Formulation and Implementation*. International Journal of Management & Organizational Studies. 1 (2). Hal. 35

organisasi dapat terwujud.³³ Strategi dalam konteks pendidikan bisa dimaknai perencanaan tentang berbagai kegiatan yang terdesain demi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan.³⁴ Dengan kata lain strategi dalam konteks pendidikan berarti apa-apa yang direncanakan dalam pencapaian tujuan dan pencapaian visi dan misi sekolah.

a. Komponen strategi

Strategi pada dasarnya memiliki dua komponen utama. Dua komponen tersebut ialah:³⁵

- 1) Tujuan jangka panjang (future intensions) Strategi adalah pola tindak manajemen untuk mencapai tujuan badan usaha. Tujuan bisa jangka panjang, yaitu yang ingin dicapai dalam kurun waktu lebih dari 1 tahun (2-5 tahun yang akan datang). Dalam konteks pendidikan, tujuan jangka panjang ini tertuang dalam Rencana Kerja Jangka Panjang (RKJP).
- 2) Keunggulan bersaing (competitive advantage) Pada komponen ini penciptaan ciri khas pada sekolah menjadi perlu sebab, akan menjadi nilai lebih dan terutama menjadi keunggulan. Dalam konteks ini, keunggulan ini tertuang dalam visi misi lembaga. Secara global kedua hal tersebut sangat berkaitan. Tujuan

³³ Pearce II, John A. & Robinson, Richard B. *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat. 2008), h. 63

³⁴ Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2006), h. 126

³⁵ Dirgantoro. *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implemetasi*, (Jakarta: Grasindo. 2001), h. 5

jangka panjang disusun untuk menjaga agar lembaga tetap dapat bersaing dengan keunggulan tertentu dari lembaga lain. Jadi pemimpin memiliki kewajiban yang penuh dan harus melibatkan semua unsur dalam organisasinya supaya strategi dapat terealisasi dengan pas. Sehingga akan menjadi apa dan bagaimana lembaga dapat diprediksi.

Dari hal diatas, dua komponen penting yang harus ada dalam setiap menjalankan langkah-langkah strategis terutama dalam kaitannya dengan sekolah adalah adanya tujuan yang harus atau akan dicapai.

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam meleakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat di timbulkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Adapun tugas kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan prestasi siswa di SD meliputi beberapa hal sebagai berikut:.³⁶

- 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja. Tugas kepala sekolah di dalam mengatur lingkungan kerja meliputi mengatur ruang

³⁶ Salmiati dan Aulia Afridzal, *Upaya Kepala sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sebagai Motivator di SDN 19 Banda Aceh*, 5 (1), STKIP Bina Bangsa Getsempera Banda Aceh, Februari 2018.

kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, dan TU untuk bekerja; mengatur ruang kelas, Lab, OSIS, BK, perpus, halaman sekolah, dan UKS yang sejuk, nyaman, dan teratur.

- 2) Mampu mengatur ruang kelas dengan kondusif untuk belajar/BK. a) Dapat dilaksanakan dengan konsisten. b) Melibatkan guru dan karyawan. c) Mampu mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktiku. d) Dapat dilaksanakan dengan konsisten. e) Melibatkan guru dan karyawan. f) Mampu mengatur halaman sekolah dengan indah dan sejuk. g) Dapat dilaksanakan dengan konsisten. h) Melibatkan guru dan karyawan.
- 3) Kemampuan mengatur suasana kerja. Tugas kepala sekolah di dalam mengatur suasana kerja meliputi menciptakan hubungan kerja sesama guru yang harmonis, menciptakan hubungan kerja sesama karyawan yang harmonis, menciptakan hubungan kerja antara guru dan karyawan yang harmonis, dan mampu menciptakan rasa aman di sekolah.
- 4) Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*). Setiap guru memiliki karakter khusus yang berbeda satu sama lain sehingga memerlukan pelayanan khusus dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan guru tidak hanya dari fisik tetapi dalam bentuk

kondisi fisiknya misalnya motivasi oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah harus memerhatikan motivasi para guru dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Sehingga butuh ditetapkannya reward bagi guru-guru yang berprestasi dan profesional guna melahirkan output yang berprestasi.

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa dalam hal meningkatkan prestasi siswa, kepala sekolah tidak dapat bekerja dengan sendirinya, ia membutuhkan tim kerja yang saling support, sehingga visi misi sekolah tercapai secara maksimal, dan dapat melahirkan para siswa yang berprestasi.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “performance”(job performance). Secara etimologis Performance berasal dari kata “to perform” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.³⁷ Menurut Pariata westra, Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.³⁸ Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from*

³⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67

³⁸ Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. (Kelapa Gunung: Refika Aditia 2010), h.

proseses, human or therwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.³⁹ Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.⁴⁰

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- 5) Mengisi daftar hadir siswa.
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar.
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing.
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing- masing siswa.

³⁹ Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 50

⁴⁰ Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru...*, h. 52

10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.⁴¹

Sementara itu tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁴²

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 56

⁴² Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (Bandung: Citra Umbara, 2010), h. 12

2. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia department of education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antarpribadi (interpersonal skill); dan (3) penilaian pembelajaran.⁴³ Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa:

Guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu

⁴³ Rusman, Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*,... ,h. 75.

yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas: (a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum; (b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan; (c) Alternatif metode yang akan digunakan; (d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan; (e) Evaluasi pembelajaran; (f) Alokasi waktu yang tersedia; (g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.⁴⁴

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu

⁴⁴ Rusman, Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru...*, h.79

masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa;

“Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.⁴⁵

3) Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP) PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab

⁴⁵ Rusman, Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru,...* .h.78

dengan benar oleh siswa. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.

C. Penguatan *Soft Skill*

1. Pengertian *Soft Skill*

Soft skill adalah kemampuan yang bersifat abstrak, mencakup kemampuan pengelolaan emosi (EQ). Soft skill adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan bekerjasama, integritas dan lain-lain.⁴⁷

Sedangkan menurut O'Brien mendeskripsikan soft skill adalah:

- 1) Kemampuan non teknis yang dimiliki oleh seseorang yang sudah ada di dalam dirinya sejak lahir
- 2) Kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnyamun sangat diperlukan untuk sukses,
- 3) Kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bisa pula ditingkatkan dengan pelatihan.⁴⁸

⁴⁶ Rusman, Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru,...* ,h. 81

⁴⁷ Teguh Susanto, *Soft Skill Sukses Di Dunia Kerja*, (Jakarta: PT. Suka Buku, 2012), h. 7

⁴⁸ Ichsan S. Putra, & Ariyanti Pratiwi, *Sukses Dengan Soft Skill*, (Bandung: ITB, 2005), h.

Menurut pendapat hari *softkill* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan disekitarnya. Karena *Softkill* terkait dengan keterampilan psikologis, maka dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti misalnya perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerja sama, membantu orang lain, dan sebagainya.⁴⁹

Menurut Bancino and Zevalkink, soft skill adalah suatu istilah sosiologis yang menunjuk pada sekelompok sifat kepribadian, keselarasan sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan personal, keramahtamahan, dan optimisme seseorang yang menempatkan orang pada berbagai tingkatan. Soft skill adalah sifat personal yang penting untuk meningkatkan interaksi individual, prestasi kerja, dan prospek karir. Berbeda dengan *hard skill* yang menunjukkan kecenderungan orang melakukan tugas atau aktivitas tertentu, soft skill dapat digunakan secara luas tidak terbatas pada tugas atau aktivitas tertentu saja.⁵⁰

Soft Skill bagi seorang guru sangat penting adanya. Ramayulis mendefinisikan soft skill sebagai bentuk keterampilan individu membina hubungan dengan orang lain atau masyarakat dan keterampilan mengatur diri sendiri yang dapat mengembangkan unjuk kerja secara maksimal sehingga menunjukkan kualitas diri yang bersifat ke dalam dan keluar.⁵¹ Soft skill juga didefinisikan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang tidak bersifat kognitif,

⁴⁹ Hari Nugroho Djoko, *Integrasi Soft Skill dan Hard Skill pada Kurikulum Prodi Elektronika Instrumentasi STTN untuk Persiapan SDM PLTN, Makalah Seminar Nasional V SDM Teknologi Nuklir Yogyakarta*, 5 November 2009.

⁵⁰ Sumaryanta, *Pengembangan Softkill dalam Pembelajaran Matematika*, 2013, hlm. 9

⁵¹ 5 Ramayulis, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), hlm. 235 6

tetapi lebih bersifat afektif yang memudahkan seseorang untuk mengerti kondisi psikologis diri sendiri, mengatur ucapan, pikiran, dan sikap serta perbuatan yang sesuai dengan norma masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungannya.⁵²

Manfaat dan tujuan Soft Skill bagi Guru. Adapun manfaat soft skill bagi guru antara lain:

- 1) Dapat melakukan hubungan interpersonal dengan baik,
- 2) Mengambil keputusan secara tepat,
- 3) Berkomunikasi secara efektif,
- 4) Membuat seorang guru menjadi lebih bermartabat.
- 5) Mendapat kesan (image) dan pengaruh yang baik dalam pengembangan keprofesionalan.
- 6) Dapat memberikan taulandan yang baik bagi peserta didik,
- 7) Mendapatkan kesuksesan hidup.⁵³

Secara sederhana soft skills adalah kemampuan seseorang yang berkaitan dengan kepribadian dan sosialnya. Dalam konteks pendidikan, soft skill adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang terdiri dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

2. Pembagian Soft Skill

⁵² Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, (Jakarta: Prenada Kencana Group, 2010) hal. 199

⁵³ Mohammad Agung Rokhimawan, *Pengembangan Soft Skill Guru dalam Pembelajaran Sains SD/MI Masa Depan yang Bervisi Karakter Bangsa*, Albidayah, 4 (1), Yogyakarta: UIN Sunan Gunung Jati, Juni 2012. h. 53

Soft skill dapat dibagi menjadi 2 bagian yakni inter-personal skill dan intrapersonal skill. Inter-personal skill adalah kemampuan untuk memahami dan peka terhadap perasaan, maksud, motivasi, karakter, ekspresi wajah, dan sebagainya, serta kemampuan untuk menjalin hubungan atau komunikasi dengan berbagai orang. Adapun bagian dari inter-personal skill adalah sebagai berikut:⁵⁴

- 1) Kemampuan berkomunikasi
- 2) Membangun hubungan baik atau bekerjasama
- 3) Kemampuan memotivasi
- 4) Kemampuan menunjukkan keahlian

Intra-personal skill adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri, berefleksi, bersikap seimbang, mengendalikan perasaan dan emosi.⁵⁵ Adapun bagian dari intra-personal skill sebagai berikut:

- 1) Membentuk karakter
- 2) Membentuk kepercayaan atau keyakinan
- 3) Manajemen perubahan
- 4) Manajemen stres
- 5) Manajemen waktu
- 6) Proses berfikir kreatif

Beberapa Contoh penjelasan soft skill yang harus dikembangkan oleh guru meliputi :*Communication skills* (Keterampilan Komunikasi Lisan Dan Tulisan), Keterampilan berkomunikasi merupakan dasar utama (*corner stone*) *soft skill*

⁵⁴ Arifuddin, *Neoru Psiko Linguistik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 267

⁵⁵ Arifuddin, *Neoru Psiko Linguistik*,.... ,h. 268

dengan berkomunikasi manusia dapat cepat beradaptasi dengan lingkungannya dimanapun ia tinggal. Keberadaan setiap orang ditentukan oleh kemampuannya berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.⁵⁶

Keterampilan komunikasi dengan tulisan dapat ditafsirkan sebagai ungkapan atau ekspresi isi hati dan pikiran seseorang dalam tulisan. Dan dengan tulisan seseorang dapat mengindikasikan kecakapan orang tersebut. Kesalahan dalam penulisan akan berdampak pada penulis dan biasa merusak image penulis. Seperti, *Body Language* (Bahasa Tubuh), Wajah adalah cermin dari pikiran, perasaan dan menggambarkan perhatian seseorang, menunjukkan kepada orang lain tentang apa yang kita pikirkan dan rasakan. *Body language* termasuk tampilan berdiri, duduk, rilek, tenang, dst. Dapat mencerminkan emosi dari penyampaian maupun penerimaan, seperti kejelasan berbicara, antusias. *Presentation skills* (Keterampilan Presentasi).⁵⁷

Keterampilan Presentasi meliputi merencanakan, menyiapkan dan menyebarkan atau menyampaikan pesan. Bentuk keterampilan presentasi dapat berupa : lisan, lisan, dan multi media elektronik. Dalam pelaksanaan presentasi yang baik menggunakan visual yang bagus, baik gambar-gambar, warna, peta konsep, layout dan bahasa yang mudah dipahami. *Team Work* (Kerjasama TIM), Tim adalah sejumlah orang yang bekerja dengan tujuan bersama untuk menyelesaikan satu tugas. Keberhasilan organisasi (baca:sekolah) tergantung pada koordinasinya. *Team work* tercermin pada kesepakatan dan kerjasama antar

⁵⁶ Mohammad Agung Rokhimawan, *Pengembangan Soft Skill Guru dalam Pembelajaran Sains SD/MI Masa Depan yang Bervisi Karakter Bangsa...* h. 52

⁵⁷ Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 67

anggota tim. Professional Ethics, Etika Profesi tercermin pada pelaksanaan tugas : misalnya seorang hanya berfikir tentang pekerjaan mengajar saja, (tekun). Bekerja dengan sepenuh hati, memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tugas sekolah, berfikir, apa yang bisa diberikan, bukan apa yang bisa diperoleh.

3. Strategi dan Upaya dalam Meningkatkan *Softkill* Guru

Pengembangan soft skills guru harus berlandaskan pada kehidupan nyata, berpikir tingkat tinggi, aktivitas siswa, aplikatif, penilaian komprehensif, dan pembentukan manusia yang memiliki akal sehat. Dalam penyampaian poses pembelajaran sains di SD/MI, diperlukan komunikasi yang efektif dan dapat menanam nilai/karakter, seperti halnya dengan model pembelajaran berikut: Aktif learning, belajar berbasis masalah, pengajaran kontekstual, pengajaran konstruktivisme, pengajaran autentik, pengajaran berbasis relevansi, belajar berbasis proyek, belajar berbasis kerja, belajar kooperatif dll.

Pengasahan soft skills guru dapat juga dilaksanakan melalui: kegiatan-kegiatan seminar, MGMP/KKG, pelatihan-pelatihan khusus *soft skill*, bisa juga melalui *character building* yaitu dengan cara pembentukan karakter sebagai langkah awal yang dapat digunakan untuk membentuk insan yang prima sehingga diharapkan dapat memiliki *soft skills* yang prima.⁵⁸

Berikut penjabaran bagaimana pengembangan soft skill diterapkan:

1. Kemampuan berkomunikasi Guru diharapkan bisa fasih dan mampu berkomunikasi secara efektif. Mereka harus bisa menyampaikan pemikiran

⁵⁸ Mohammad Agung Rokhimawan, *Pengembangan Soft Kill Guru dalam Pembelajaran Sains SD/MI Masa Depan yang Bervisi Karakter Bangsa...* h. 60

mereka dengan kejelasan dan percaya diri baik secara tertulis maupun lisan. Mereka juga diharapkan menjadi pendengar aktif dan memberikan respon yang diperlukan. Mereka juga harus mampu memberi dan menggunakan teknologi selama presentasi dengan percaya diri.⁵⁹

2. Berpikir kritis dan kemampuan memecahkan masalah Dengan keterampilan ini, guru harus bisa berpikir secara kritis, kreatif, inovatif, dan analitis yang mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan. Elemen yang harus mereka miliki dari aspek ini adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis situasi yang kompleks serta membuat evaluasi yang dapat dibenarkan. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk memperluas dan memperbaiki kemampuan berpikir, memberikan ide dan solusi alternatif.⁶⁰
3. Kerja tim Keterampilan kerja tim melibatkan kemampuan guru untuk bekerja dan bekerja sama dengan orang-orang dari berbagai latar belakang sosial dan budaya sehingga mencapai tujuan bersama. Untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekannya, sangat penting bagi mereka untuk menghormati sikap, perilaku, dan kepercayaan orang lain. Dari waktu ke waktu mereka juga diharapkan untuk melakukan peran sebagai seorang pemimpin dan anggota kelompok secara bergantian.
4. Keterampilan belajar dan keterampilan informasi seumur hidup Dalam memperoleh keterampilan dan pengetahuan, guru harus bisa melakukan

⁵⁹ Ngabiyanto. 2011. Model Pembinaan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Pascasertifikasi Di Kota Semarang, Integralistik , No.1/Th. Xxii/2011, Januari-Juni 2011. h. 89

⁶⁰ Ngabiyanto. 2011. Model Pembinaan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Pascasertifikasi Di Kota Semarang, Integralistik , No.1/Th. Xxii/2011, Januari-Juni 2011. h. 91

pembelajaran secara mandiri. Mereka harus memiliki keterampilan untuk mencari informasi yang relevan dari berbagai sumber dan mampu mengelolanya secara efisien. Mereka juga harus menerima gagasan baru dan mampu mengembangkan pemikiran penyelidikan.⁶¹

5. Keterampilan kewirausahaan Keterampilan ini melibatkan kemampuan guru untuk terjun ke bisnis dan peluang kerja serta menciptakan kesadaran akan risiko. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi peluang bisnis dan dapat mempersiapkan, membangun, dan mengeksplorasi rencana bisnis yang pada akhirnya mengarah pada wirausaha.
6. Etika dan keterampilan moral profesional Dengan keterampilan ini, guru dapat berlatih dengan standar moral yang tinggi dalam praktik profesional yang relevan. Mereka juga harus bisa memahami dampak lingkungan ekonomi, dan faktor sosial budaya terhadap praktik profesional masing-masing. Sehubungan dengan isu etika, mereka harus bisa menganalisa dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan masalah etika. Di luar lingkungan kerja, mereka harus bisa mempraktikkan etika yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat.
7. Kemampuan kepemimpinan Keterampilan kepemimpinan memerlukan kemampuan guru untuk memimpin dalam berbagai aktivitas. Guru harus memiliki pengetahuan tentang teori kepemimpinan dasar yang memungkinkan mereka memimpin sebuah proyek. Hal ini juga penting

⁶¹ Nurdin, Muhamad. 2004. *Kiat menjadi Guru Profesional*. (Jogjakarta: Prisma Sophie).
h. 78

bahwa mereka dapat memahami peran pemimpin dan anggota kelompok, dan dapat melaksanakan peran tersebut secara bergantian.⁶²

4. Pengembangan Soft Skill Melalui Pembinaan Kompetensi Guru

Untuk mengembangkan soft skill guru dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan-pembinaan kompetensi guru. Dalam pembinaan kompetensi, guru perlu menerapkan fungsi dan prinsip manajemen sehingga proses pengembangan kompetensi dapat sesuai tujuan. Guru juga perlu melakukan identifikasi kompetensi, implementasi dan evaluasi sehingga dalam proses pengembangan kompetensi dapat menunjang profesionalisme guru dan kinerja guru. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989) didalam jurnal Qonita Fitra Yuni, telah mengelompokkan kompetensi ke dalam empat kelompok besar, yakni:

- 1) Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas, yang kemudian dapat dirinci lagi menjadi:
 - a. Memiliki keterampilan interpersonal, khususnya kemampuan menunjukkan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan;
 - b. Memiliki hubungan baik dengan siswa;
 - c. Mampu menerima, mengakui, dan memperhatikan siswa secara tulus;
 - d. Menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar;
 - e. Mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerja sama dan kohesivitas antar kelompok siswa;

⁶² Ministry of Education and Culture. *Overview of the education sector in Indonesia 2012: Achievements and challenges*. (Jakarta: Ministry of Education and Culture, 2013), h. 110

- f. Mampu melibatkan siswa dalam mengorganisasikan dan merencanakan kegiatan pembelajaran;
 - g. Mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara dalam setiap diskusi;
 - h. Mampu meminimalkan perselisihan di kelas jika ada.⁶³
- 2) Kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang meliputi:
- a. Memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menangani siswa yang tidak memiliki perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran;
 - b. Mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua siswa.
 - c. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement), yang meliputi: mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon siswa; mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap siswa yang lamban belajar; mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban siswa yang kurang memuaskan; dan mampu memberikan bantuan profesional kepada siswa jika diperlukan.
- 3) Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri, yakni: mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; dan

⁶³ Qonita Fitra Yuni, *Pengembangan Soft Skill untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru dalam Perspektif Islam*, Jurnal Elementary, 5 (1), Januari-Juni 2017, h. 110

mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pengajaran.

- 4) Mampu memanfaatkan perencanaan guru secara kelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.⁶⁴

Sebuah model manajemen pengembangan soft skill melalui pembinaan ditawarkan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pengembangan soft skill untuk peningkatan kualitas kinerja guru dapat diidentifikasi dari pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pembelajaran merupakan tugas utama seorang guru profesional.⁶⁵

Guru dalam UU sisdiknas no 20 tahun 2003 memiliki tuntutan 4 kompetensi utama yang harus dimiliki, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dalam penjabarannya, pertama guru harus menguasai pemahaman tentang kondisi peserta didik sehingga mampu mengajar sesuai dengan kondisi mereka. Kemudian guru harus menguasai metode pembelajaran yang mana merupakan pendekatan-pendekatan untuk guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Guru juga harus menguasai bidang studi yang merupakan bidang keahlian ilmu yang akan ditransfer kepada peserta didik. Dan terakhir, guru harus

⁶⁴ Qonita Fitra Yuni, *Pengembangan Soft Skill untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru dalam Perspektif Islam*, Jurnal Elementary, 5 (1), Januari-Juni 2017, h. 115

⁶⁵ Somprach, K., Pongtorn, P., & Sujanya, S. (2014). *Soft skills development to enhance teachers' competencies in primary schools*. Procedia Social and Behavioral Sciences. 186, 835-840.

menguasai media dan bahan ajar untuk lebih memperlancar pelaksanaan pembelajaran.⁶⁶

Dalam pembinaan kompetensi guru untuk pengembangan soft skill guru, perlu dipahami dan ditentukan materi soft skill yang akan dikembangkan, prinsip pembinaan untuk dipatuhi dan juga teknik dan pendekatan yang sesuai. Sebagai contoh, dalam hal ini materi yang akan dipilih adalah communication, leadership, teamwork, and collaboration, maka dengan menggunakan prinsip modern dalam pembinaan seorang supervisor tidak boleh meremehkan (underestimate) binaannya. Prinsip simbiosis mutualisme akan lebih membantu dalam mendiagnosa kebutuhan pembinaan. Adanya penghargaan sebagai manusia yang setara dalam artian mampu dikembangkan akan meningkatkan harga diri subyek binaan.

Teknik pembinaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan, baik kebutuhan materi maupun kompetensi yang perlu untuk dikembangkan. Terdapat beberapa teknik yang bisa diterapkan seperti seminar maupun workshop, sharing antara guru dan pembina, pelatihan pembelajaran inovatif, lesson study, penelitian tindakan kelas (PTK) dan yang lain. Teknik pembinaan yang dipilih guru akan berhasil apabila guru memiliki soft skill yang baik. Agar terus berlanjut dan berkesinambungan, perlu adanya evaluasi atau monitoring untuk dapat memberikan feedback

⁶⁶ UU sisdiknas no 20 tahun 2003

(umpan balik) demi peningkatan lebih lanjut. Demikian proses ini terus berputar dan akan terus memberikan peningkatan pada guru.⁶⁷

Pembinaan berkelanjutan ini akan banyak memberikan manfaat karena merupakan proses pembinaan yang terus menerus. Sedangkan pembinaan yang bersifat insidental dari sebuah program tidak akan banyak bermanfaat karena hanya akan berhenti setelah program tersebut selesai.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dijelaskan sebagai berikut.⁶⁸

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

⁶⁷ Utaminingsih, Sri. 2011. *Analisis Faktor Keberhasilan Pembinaan Guru Pascasertifikasi di Jawa Tengah*. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah.

⁶⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, (Bandung: Refieka Aditama, 2004), h. 67

Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa:

“Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”⁶⁹

Sedikit berbeda, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mitchell adalah sebagai berikut:⁷⁰

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja Kualitas yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.

2) Ketepatan

Seseorang yang dapat berkerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan

⁶⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*,... .h. 68
⁷⁰

kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

3) Inisiatif

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.

4) Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerimanya banyak tantangan.

5) Komunikasi

Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan bawahan maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

a) Faktor dari dalam diri sendiri (intern)

- 1) Kecerdasan. Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.
- 2) Keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
- 3) Bakat Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
- 4) Kemampuan dan minat Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

- 5) Motif Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.
 - 6) Kesehatan Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
 - 7) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kerjanya.
 - 8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan.
- b) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)
- 1) Lingkungan keluarga Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
 - 2) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah. Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- 4) Sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.⁷¹
- 5) Kegiatan guru dikelas. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya Paradigma Pendidikan Demokratis bahwa “kegiatan guru di dalam kelas meliputi:⁷² (a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak; (b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswasiswanya; (c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan; (d) Guru harus menguasai kelas; (e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.
- 6) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu: Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

⁷¹ Kartono Kartini, *Menyiapkan dan memadukan Karir*, (Jakarta: Rajawali, 2005), h. 22

⁷² Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 122.

E. Faktor Penghambat dalam Peningkatan Kinerja Guru

Adapun faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

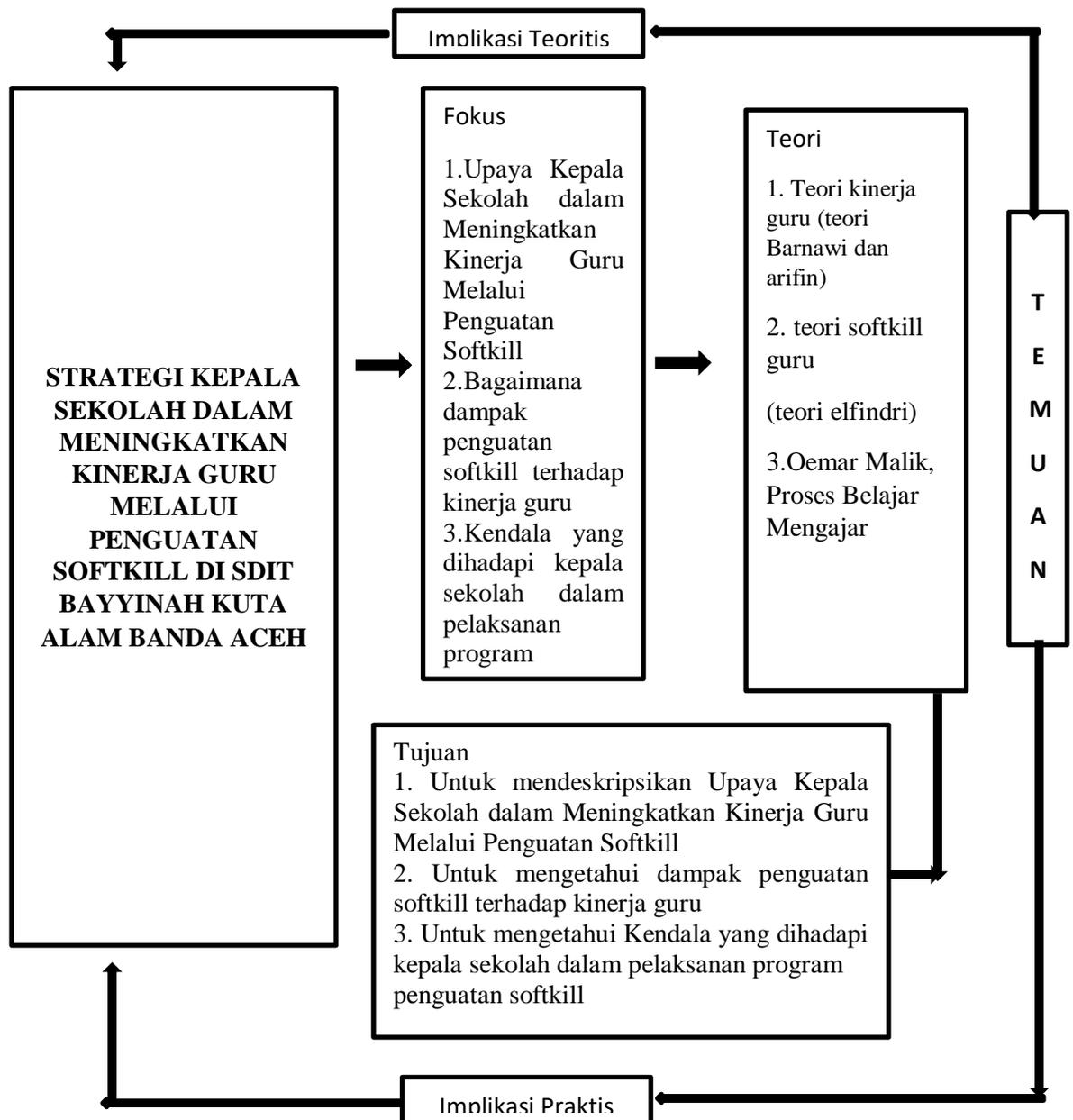
- a) Belum maksimalnya pemahaman guru tentang Permendiknas No 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru khususnya guru matematika.
- b) Karakteristik siswa yang beragam, Kurang maksimal pemahaman guru tentang teori pembelajaran dan prinsip-prinsip belajar matematika.
- c) Kurangnya pemahaman tentang internet serta penggunaan teknologi informasi hanya sebatas penggunaan laptop dan infokus untuk penyampaian materi di kelas.
- d) Masih perlu diperbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru.
- e) Kurang meratanya supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan pada guru.
- f) Terkadang ditemukan ketidaksesuaian antara yang tertulis di RPP dengan pengalaman belajar dalam action kelas.
- g) Tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang dibuat menjadi karya tulis untuk membantu guru dalam kenaikan pangkat serta peningkatan karir.⁷³

Dapat dipahami bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor. salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru)

⁷³ Irmawati Kusuma, *Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat yang Dihadapi Guru Matematika di Sma Negeri 6 Cirebon dalam Melaksanakan Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Gur*, Jurnal Euclid, 2 (4), Cirebon, FKIP Unswagati, 2017

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir menjadi suatu yang penting dalam suatu penelitian, karena dapat memberi gambaran dalam alur berpikir peneliti. Adapun kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan yaitu mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.⁷⁴ Penelitian lapangan yang juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif. Dari penelitian ini peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan langsung suatu fenomena yang sedang terjadi. Penelitian lapangan ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistik tentang kehidupan masyarakat.⁷⁵

Kemudian penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif karena deskripsi menduduki posisi yang menentukan sebab yang dianalisis adalah kata-kata dan kesan yang mendalam. Deskripsi dengan demikian bukan semacam uraian dangkal, bukan pula laporan jurnalistik. Deskripsi merupakan uraian padat, dengan deskripsi tebal dimaksudkan agar pembaca seolah-olah ikut merasakan apa yang dirasakan oleh peneliti. Sedangkan penelitian kualitatif harus dilakukan melalui pencatatan yang valid, terperinci, dibuat sepanjang penelitian sebagai rekam jejak, dengan tujuan agar peneliti

⁷⁴ Husaini Usman dkk, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta:PT Bumi Aksara.2006). h.56

⁷⁵ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta:PT Bumi Aksara. 1995), h. 28

lain dapat mengetahui dengan jelas apa yang diteliti, bagaimana penelitian dilakukan dan dengan sendirinya apa yang dihasilkan.⁷⁶

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dan dokumen resmi lainnya, sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik dengan teori yang berlaku dengan metode deskriptif.⁷⁷ Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan peiahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Dengan ini, peneliti dapat membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.⁷⁸

Menurut Bogdan dan Tylor, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁷⁹ Sedangkan Kirk dan Miller mendefinisikannya yaitu iradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya.⁸⁰

⁷⁶ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian*.(Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2010), h. 337-338.

⁷⁷ Lexy Moloeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Ramaja Rosda Karya.2005), h. 131.

⁷⁸ Creswell, J. W. *Qualitatif Inquiry and Research Design* (California: Sage Productions Inc. 1998). h. 15

⁷⁹ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 36

⁸⁰ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,... ,h. 156.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disintesis bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu kompleks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁸¹

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu proses kegiatan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa dan kinerja guru. Berdasarkan apa yang terjadi di lapangan dengan menggunakan pendekatan fenomenologis dan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi di lapangan dan dilakukan dengan jalan berbagai metode yang ada. Sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam program pendidikan, sehingga dapat ditentukan jenis dan upaya penyempurnaan.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memusatkan perhatian pada proses obyek yang diteliti daripada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses. Penelaahan dalam proses ini adalah sangat diperlukan, pengamatan yang dilakukan yaitu yang berhubungan dengan aktivitas sehari-hari

⁸¹ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 6.

kemudian menjelaskan sikap yang diteliti. Untuk itu peran proses sangat besar sekali dalam penelitian kualitatif.

Sesuai dengan sifat dan karakter permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian yang akan digunakan peneliti adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan memakai perspektif fenomenologi, yaitu peneliti memahami dan menghayati upaya kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa dan kinerja guru SDIT Bayyinah Banda Aceh.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini menjadi jalan utama dalam mendapatkan data penelitian. Dimana peneliti bisa langsung terjun ke lapangan guna memperoleh data primer sebanyak dan sevalid mungkin untuk kebutuhan penelitian. Dalam penelitian lapangan, kehadiran peneliti menjadi sebuah keharusan guna peneliti bisa melihat secara langsung Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *Softkill* di SDIT Bayyinah Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Dalam penelitian ini terjadinya hubungan yang harmonis antara yang mendalam antara peneliti dengan informan atau pihak yang diteliti, sehingga terjadi arus bebas dan keterbukaan dalam komunikasi informasi yang berlangsung, tanpa kecurigaan apapun dan tanpa upaya untuk saling menutup diri. Sebab satu sama lain tidak saling kenal. Hal ini jelas akan dialami bahwa proses kehadiran peneliti terasa asing di SDIT Bayyinah, Banda Aceh.

Proses penjajakan dan menuju terjalinnya hubungan dengan pihak yang diteliti senantiasa peneliti ciptakan di lapangan hingga informan merasa sebagai guru peneliti atau nara sumber. Kesempatan ini peneliti terus gunakan agar informan tidak lagi hanya merespon pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti, tetapi juga bersama-sama mengidentifikasi hal-hal yang diperlukan peneliti.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDIT Bayyinah Banda Aceh. Penentuan lokasi penelitian ini sebelumnya telah dilakukan survey lokasi oleh peneliti dan berdiskusi dengan beberapa pihak terkait, terutama kepada kepala sekolah SDIT Bayyinah sehingga mendapatkan pertimbangan yang mendasar. Pertama, sekolah ini menarik minat masyarakat untuk mengenyam Pendidikan disana. Kedua, memiliki berbagai macam prestasi akademik dari tingkat kabupaten dan provinsi serta kinerja guru dan kedisiplinan guru terus meningkat dari tahun ke tahun. Ketiga, memiliki budaya sekolah yang baik, keempat, terus melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan guru melalui berbagai program yang dijalankan.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Data ialah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan kajian.⁸² Data kualitatif berkenan dengan nilai kualitas seperti baik, sedang, kurang, dan lain-lain. Data kualitatif jika perlu dapat disimbolkan dalam bentuk

⁸² Wahid Murni, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*: Skripsi, Tesis dan Disertasi, (Malang: UIN Press, 2008). h. 31.

kuantitatif, asal ada kriteria yang jelas dan tegas penggunaannya.⁸³ Data dalam penelitian ini berupa informasi atau fakta yang diperoleh melalui pengamatan dan penelitian di lapangan yang disajikan dalam bentuk uraian deskriptif.

Sumber data dalam penelitian adalah dari mana data dapat diperoleh.⁸⁴ Adapun sumber data dari penelitian ini dibagi dalam dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Sumber data primer di sini adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan.⁸⁵ Data primer juga merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.⁸⁶ Sumber data primer dalam penelitian ini *key informan*, yakni kepala sekolah Andi Setia Miko S. Pd, Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan melalui wawancara dan melakukan observasi langsung ke lapangan lokasi penelitian.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua setelah sumber data primer.⁸⁷ Data sekunder berfungsi untuk melengkapi data utama.

⁸³ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,... ,h. 156

⁸⁴ Koentjaraningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta:Gramedia Utama, 1990). h. 129.

⁸⁵ Burhun Bunging. *Metodologi Penelitian Sosial*: (Surabaya:Airlangga University. 2001). H. 129.

⁸⁶ Marzuki, *Metode Riset*, (BPFE-UII, 1995), h. 55

⁸⁷ Burhun Bunging. *Metodologi Penelitian Sosial*,... h. 129

Seperti dokumen- dokumen tertulis dari subjek yang diteliti yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait dengan obyek penelitian. Berupa data-data tentang sekolah SDIT Bayyinah, Banda Aceh. Data-data lain yang di dapatkan di lapangan yang dapat memberikan informasi dari objek penelitian. Dan mealakukan wawancara dengan kepala tata usaha, Guru-guru wali kelas, , serta siswa-siswa di sekolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliabel.⁸⁸ Menyatakan pula bahwa pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan tiga teknik utama, penerapan tiga teknik ini dilakukan secara fleksibel dan simultan sesuai dengan jenis data yang hendak dicari, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang ditambah dengan studi kepustakaan atau referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada sipeneliti. Wawancara ini dapat dipakai

⁸⁸ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta. 2010). h. 11

untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi.⁸⁹ Wawancara juga merupakan suatu komunikasi verbal atau percakapan yang memerlukan kemampuan responden untuk merumuskan buah pikiran serta perasaannya dengan tepat.⁹⁰ Sehingga, perlu disiapkan beberapa pertanyaan yang dapat memperkuat data yang dibutuhkan.

Adapun jenis wawancara yang akan peneliti gunakan ialah wawancara mendalam (*in-dept interview*).⁹¹ Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.⁹²

Dalam hal ini, peneliti akan mewawancarai langsung kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru, serta siswa, dan sebagainya yang ada di SDIT Bayyinah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara secara langsung, dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun dan melakukan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah, waka akademik, waka kesiswaan, guru dan siswa.

⁸⁹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*,... ,h. 64

⁹⁰ Nasution, *Metode Research (Penelitian ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.115.

⁹¹ Sutopo, *Metode Penelitian Kualitatif, Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Budaya*, (Surakarta: UNS, 1996), h. 50.

⁹² Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*,... ,h. 108

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis. Data-data yang diperoleh dalam observasi itu dicatat dalam suatu catatan observasi.⁹³ Yang dilakukan dalam waktu pengamatan adalah mengamati gejala-gejala sosial dalam kategori yang tepat, mengamati berkali-kali dan mencatat segera serta memakai alat bantu seperti alat pencatat dan formulir. Dalam pelaksanaannya digunakan alat bantu seperti checklist, skala penilaian dan alat mekanik seperti tape recorder dan lainnya.⁹⁴ Adapun dalam penelitian ini akan menggunakan observasi partisipasi yang artinya pengumpulan data melalui observasi terhadap objek pengamatan dengan langsung hidup bersama, merasakan serta berada dalam aktivitas kehidupan objek pengamatan.⁹⁵

Observasi dimulai dari melukiskan secara umum situasi sosial yang terjadi di sekolah SDIT Bayyinah. Setelah itu dilakukan observasi untuk menemukan kategori-kategori, seperti perencanaan kepala sekolah, prestasi-prestasi akademik siswa dan kinerja guru, upaya apa saja yang menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja guru, program apa saja yang dilakukan guna melakukan penguatan *softkill*, dan kendala serta pendukung yang dihadapi kepala sekolah

⁹³ Taniredja, Tukiran. Mustafidah, Hidayati. *An Introduction to Qualitative Research* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 47

⁹⁴ Mardalis, *Research Methods A Proposal Approach* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). h. 63

⁹⁵ Burhan Bungin, *Qualitative Research on Economic Communication, Public Policy, and Other Social Sciences* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007) . h. 116.

dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *softkill* di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari penelitian. Meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto serta film dokumenter. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya sejarah berdirinya SDIT Bayyinah Banda Aceh, prestasi-prestasi akademik yang pernah dirais, struktur organisasi, visi misi, jumlah guru dan karyawan, dan letak geografis sekolah. Dokumen yang berbentuk gambar adalah foto.

Dokumentasi yang dimaksud adalah program-program mengenai Uoaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan kinerja guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh, dan apa saja yang telah dan yang akan dilaksanakan kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dan kinerja guru tersebut.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data menurut Bogdan ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat

diinformasikan kepada orang lain.⁹⁶ Sedangkan menurut Susan Stainback, analisis data ialah suatu hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi.⁹⁷ Disimpulkan bahwa analisis data dalam penelitian ini merupakan suatu upaya peneliti mencari tata hubungan secara sistematis antara hasil dokumentasi, hasil observasi dan hasil wawancara untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan kinerja guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses analisis data dalam tiga tahapan, yaitu analisis data sebelum di lapangan dan selanjutnya analisis data selama di lapangan dan terakhir analisis data setelah selesai di lapangan. Pada tahap pertama, analisis data sebelum di lapangan, peneliti melakukan analisis terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, supaya dapat ditemukan fokus penelitian, walaupun bersifat sementara. Untuk kedua dan ketiga, peneliti melakukan analisis terhadap data yang diperoleh selama dan sesudah melakukan penelitian di lapangan.

⁹⁶ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula...*, h. 77

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 334

Dalam hal ini pula, peneliti akan menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman yang menggunakan tiga tahapan dalam melakukan analisis penelitian kualitatif yaitu:⁹⁸

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dilakukan selama penelitian berlangsung, setelah peneliti di lapangan, sampai laporan tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis data dengan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan mengorganisasi data sehingga kesimpulan final dapat diambil dan diverifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasi dengan berbagai cara, seleksi, ringkasan, penggolongan, dan bahkan ke dalam angka-angka.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan alur kedua dalam kegiatan analisis data. Data dan informasi yang sudah diperoleh di lapangan dimasukkan ke dalam suatu matriks. Penyajian data dapat meliputi berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan.

3. Verifikasi dan Kesimpulan

⁹⁸ Miles & A.M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Beverly Hills, California: Sage Publication Inc., 1984, h. 21-23

Begitu matriks terisi, maka kesimpulan awal dapat dilakukan. Sekumpulan informasi yang tersusun memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian kualitatif, prinsip pokok teknik analisisnya ialah mengolah dan menganalisa data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.

Data yang telah dikumpulkan melalui berbagai melalui berbagai teknik pengumpulan data di atas merupakan data mentah sehingga perlu dikelola dan dianalisa terlebih dahulu. Analisis data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan selesai dari lapangan. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.⁹⁹

Pada tahap ini peneliti peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui data-data yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Diolah dengan cara menguraikan permasalahan yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang diperoleh di lapangan sesuai dengan kenyataan yang berlaku untuk

⁹⁹ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,... h. 246

dideskripsikan secara kualitatif dimana analisis data dilakukan secara bersamaan dan berkesinambungan selama proses penelitian.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.

Peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.¹⁰⁰

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat

¹⁰⁰ Moloeng, Ixey. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004), h.330

berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif¹⁰¹.

Moeloeng membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

¹⁰¹ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. (Bandung : Tarsito, 2003), H. 115

Triangulasi merupakan proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti disamping proses lainnya, dimana proses ini menentukan aspek validitas informasi yang diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian. teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lain. Model triangulasi diajukan untuk menghilangkan dikotomi antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif sehingga benar-benar ditemukan teori yang tepat.

Tujuan umum dilakukan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari sebuah riset. Dengan demikian triangulasi memiliki arti penting dalam menjembatani dikotomi riset kualitatif dan kuantitatif, pengumpulan data triangulasi (*triangulation*) melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil Sekolah

SDIT Bayyinah Banda Aceh merupakan sekolah dasar yang menerapkan program tahfizul quran guna meningkatkan kecintaan para penerus bangsa kepada alquran dan menjalankan kurikulum dari kementrian pendidikan Indonesia. Berlokasi di Jalan Teungku Dibrang No. 52 kampung Mulia Kecamatan Kuta Alam Kabupaten Banda Aceh.

Ditetapkan nama Bayyinah mengandung suatu harapan agar pertumbuhan anak-anak bergelut dengan lingkungan yang terus dekat dengan alquran, serta menjadi lingkungan ilmu pengetahuan tempat lahirnya generasi penerus islam yang berakhlak mulia, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas dengan landasan iman dan taqwa.

SDIT Bayyinah didirikan oleh yayasan Bayyinah Banda Aceh, yang dipimpin oleh Yusra Mayawati, M. Ag, dengan kepala sekolahnya Andi Setia Miko S. Pd, setelah perjuangan panjang oleh para pendiri, akhirnya resmi melakukan pembangunan sekolah dan diresmikan pada 13 juni 2015 diatas areal luas tanah 1 M2.

Proses kegiatan belajr mengajar di yayasan Bayyinah pada tahun 2001 hanya sebatas pada lembaga informal (PAUD), kemudian di tahun

2008, yayasan bayyinah membuka lembaga TK di daerah Lambada Banda Aceh, selanjutnya pada tahun 2015 yayasan membuka lembaga TK cabang II di daerah Kuta Alam Banda Aceh, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan di bawah yayasan Bayyinah, serta didukung penuh dengan harapan dan keinginan masyarakat untuk melanjutkan pendidikan anak-anak mereka ke sekolah yang searah seperti sistem yang dijalankan oleh yayasan Bayyinah, akhirnya pada tahun 2018, bapak andrian kembali memperluas tingkatan jenjang pendidikan hingga sekolah dasar.

b. Lokasi sekolah

Penelitian ini dilakukan disekolah SDIT Bayyinah yang beralamatkan di jalan Teungku Dibrang No. 52 Kampung Mulia Kecamatan Kuta Alam Kabupaten Banda Aceh.

c. Visi dan Misi Sekolah

1) Visi Sekolah

One Stop Islamic Scholl

2) Misi Sekolah

Mengupayakan pendidikan untuk meletakkan dasar generasi (anak-anak) yang sehat, cerdas, ceria, disiplin, mandiri, dan berakhlakulkarimah yang selalu hidup berdasarkan Alquran dan Hadist

3) Tujuan Sekolah

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini.

- a) Alquran dan Hadist menjadi sumber utama untuk anak-anak dalam beramal dan bermuamalah
- b) Tumbuhnya kesadaran dini akan pentingnya membaca, menghafal, dan mengamalkan quran dan hadist dalam kehidupan sehari-hari.
- c) Kesadaran dalam berakhlakulkarimah dengan semua orang
- d) Tumbuh, meningkat, dan terbentuknya anak didik menjadi sisiwa yang beriman dan bertaqwa kepada Allah *Subhanallahu wa Ta'ala*, berakhlak mulia, sholeh individual dan sosial.
- e) Terwujudnya kemampuan dasar kepada anak didik berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terpuji sesuai usia perkembangannya sebagai bekal hidup dan kehidupannya.
- f) Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

- g) Siswa mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat, dan kebudayaannya.
- h) Siswa kreatif, terampil, dan bekerja serta mengembangkan diri secara terus menerus.
- i) Siswa sehat jasmani dan rohani.

d. Struktur Kurikulum SDIT Bayyinah Banda Aceh

Berdasarkan hasil dokumentasi yang di dapat dari sekolah SDIT Bayyinah, sturktur kurikulum sekolah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Struktur Kurikulum SDIT Bayyinah

No	Mata Pelajaran	Alokasi Waktu Belajar Perminggu					
		I	II	III	IV	V	VI
Kelompok A							
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3	3	4	4	4
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	4	4	4	4	4	4
3	Bahasa Indonesia	7	9	10	6	6	6
4	Bahasa Inggris	1	1	1	1	1	1
5	Bahasa Arab	1	1	1	1	1	1
6	Matematika	-	-	-	4	4	4
7	Ilmu Pengetahuan Alam	-	-	-	2	2	2
8	Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-	-	2	2	2
Kelompok B							
1	Seni Budaya dan Prakarya	3	3	3	1	1	1
2	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	1	1	2	2	2	2
3	Tahfiz	15	15	15	15	15	15
	Jumlah Alokasi Waktu Perminggu	35	37	39	42	42	42

e. Data Stakeholder SDIT Bayyinah

Tabel 3. 3 Data Stakeholder SDIT Bayyinah

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Andi Setia Miko, S. Pd	Kepala Sekolah
2	Mia Nahili, S. Pd	Wali Kelas I
3	Hetin Kartika S. Pd	Wali Kelas II
4	Shoviana S. Pd. I	Wali Kelas III
5	Sri Wahyuni S. Pd. I	Wali Kelas IV
6	Masrinur M. Pd	Wali Kelas V
7	Hayatul Fahmi S. Pd. I	Wali Kelas VI
8	Humaira	Guru Tahfiz
9	Putri Nilam Sari S. Ag	Guru Tahfiz
10	Dilla Safira S. Pd. I	Guru Tahfiz
11	Suhaymi Syahrul S. Pd. I	Guru Tahfiz
12	Dewi Yulisma S. Pd. I	Guru Tahfiz
13	Muhammad Fayzil S. Pd. I	Guru Tahfiz
14	Dian Azmi S. Pd. I	Guru B. Inggris
15	Syarfina S. Pd. I	Guru MTK
16	Linda Wati S. Pd. I	Guru PAI
17	Zikrina	Guru B. Arab
18	Rahmad S. Pd	Guru PJOK
19	Andriansyah	Satpam Sekolah

B. Temuan Penelitian

1. Strategi dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *softkill* di SDIT Bayyinah Kuta Alam Banda Aceh

Dalam manajemen pendidikan perlu adanya perencanaan strategi yang merumuskan visi, misi dalam organisasi sekolah guna mengetahui kekuatan dan kelemahan serta peluang dalam menghasilkan tujuan dan strategi yang akan digunakan. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan salah satu guru SDIT Bayyinah ibu Putri Nilam Sari, yaitu:

"Manajemen Pendidikan dalam lembaga pendidikan sangat penting dilakukan. Dengan adanya manajemen dalam suatu lembaga pendidikan guru, kepala sekolah akan mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan guru. Kepala sekolah juga memberikan ruang untuk pengembangan bakat yang dimiliki oleh guru.¹⁰²

Perencanaan strategi merupakan salah satu kegiatan manajerial dalam mengelola lembaga pendidikan dan merupakan langkah awal dalam proses manajemen strategi untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"Perencanaan awal dalam manajerial kami yaitu membuat program-program dan pelaksanaan program-program tersebut dengan strategi yang efektif di setiap bidang. Diantaranya, bidang akademik/kurikulum membuat program penguatan *softkill* guru dan kegiatan pembelajaran guna meningkatkan kualitas pendidikan. Selain kami melakukan pembagian tugas terhadap guru serta mengkondisikan pembuatan perangkat pembelajaran selama ajaran baru. Tindakan itu sangat memudahkan kami, karena

¹⁰² Hasil Wawancara dengan Guru SDIT Bayyinah Ibu Putri Nilam Sari pada tanggal 12 Juni 2021

itu dari bentuk kerjasama tim sehingga manajemen berjalan dengan baik. Disini juga dibentuk koordinator setiap jenjang kelas agar koordinasi dan kesamaan pembelajaran serta komunikasi antar guru tetap terjalin dengan baik”

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di SDIT Bayyinah Banda Aceh, kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan guru melalui program-program penguatan softkill, kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh merumuskan rancangan program-program untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill, selain itu adanya pembinaan guru melalui program supervisi. Strategi yang dilakukan kepala sekolah SDIT Bayyinah untuk meningkatkan kinerja guru melalui program penguatan softkill yang dilakukan oleh sekolah pihak sekolah, antara lain *leadership learning for manajer*, *family gatering*, adapun program penguatan softkill yang dilakukan dengan lembaga luar berupa pelatihan, KKG, workshop, seminar, upgrading, dan kegiatan lain yang mendukung untuk meningkatkan softkill guru.

Efektivitas program-program yang dilakukan kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh sangat mendukung meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill. Kepala sekolah melakukan supervisi kepada setiap guru kelas dan guru mata pelajaran untuk mengetahui perkembangan dan kompetensi guru dalam pembelajaran. Hal ini guru juga harus memiliki kompetensi yang profesional dalam perannya. Sesuai hasil wawancara dengan salah satu guru SDIT Bayyinah Ibu Putri Nilam Sari, yaitu:

"Efektifitas program yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan berdampak baik bagi guru. Guru semakin baik dalam melakukan pembelajaran di kelas. Kedisiplinan guru juga meningkat dan ketepatan dalam mengampulkan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan guru dan peserta didik. Kepala sekolah juga melakukan supervisi kepada guru. Pelaksanaanya dilakukan secara bergantian dengan menyesuaikan waktu kepala sekolah. Tujuan dilakukanya supervisi adalah untuk mengetahui sejauh mana kemampuan guru dalam mengelola kelas, penggunaan strategi mengajar, metode dan media yang digunakan dalam penyampaian materi ke peserta didik.¹⁰³

Strategi dapat memberikan acuan, pedoman, atau arahan dalam mencapai program-program yang ditetapkan oleh kepala sekolah bersama guru dan karyawan. Kepala sekolah harus menjalin kerjasama yang baik dengan pendidik, tenaga kependidikan, dan karyawan serta pihak lain yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan waka kesiswaan ibu hetin kartika, yaitu:

"Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu Pendidikan yaitu menerapkan peraturan sekolah yang mengatur semua aktivitas guru, membuat rapor kerja guru . Tujuan dibuat rapor kerja ini adalah untuk mengetahui kemampuan dan keahlian guru, baik dari bidang komunikasi, keterampilan, maupun akademik. memberikan motivasi dan apresiasi atas kinerja guru yang sudah dilakukan selama 1 tahun dalam pembelajaran. Semua yang dilakukan dirasa efektif dengan catatan perbaikan yang dilakukan secara terus menerus.¹⁰⁴

Kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan harus mempunyai langkah-langkah yang strategis dalam pelaksanaan

¹⁰³ Hasil Wawancara dengan Guru SDIT Bayyinah Ibu Putri Nilam Sari pada tanggal 12 Juni 2021

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Hetin Kartika sebagai Wakil Kesiswaan pada tanggal 12 Juni 2021

program pengembangan kompetensi softkill guru. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDIT Bayyinah dari hasil wawancara peneliti dengan ibu suriati selaku waka kurikulum, yaitu:

"Langkah-langkah strategis yang diterapkan di SDIT Bayyinah yaitu, adanya koordinasi dengan Ketua Urusan (Team Pengelola Sekolah/yayasan), melakukan koordinasi dengan semua koordinator setiap jenjang kelas untuk meningkatkan kerjasama dalam pelaksanaan program yang telah disepakati. Guna menyamakan materi dan terciptanya kerukunan antar guru, melakukan pengelolaan data pembelajaran dan kinerja guru serta merumuskannya, selain itu melakukan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan.¹⁰⁵

Dalam peningkatan kinerja guru melalui penguatan softkill di SDIT Bayyinah Banda Aceh, pihak sekolah membuat program-program pelatihan untuk meningkatkan berbagai kemampuan guru. Adapun program pelatihan yang diterapkan oleh kepala sekolah SDIT Bayyinah disekolah antara lain: *family gatering*, *leadership learning for manager*, upgrading guru, seminar, workshop, KKG, dan pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan softkill guru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDIT Bayyinah bapak Andi Setia Miko, yaitu:

“Dalam hal peningkatan kinerja guru melalui peningkatan softkill, pihak sekolah merancang dan melaksanakan berbagai program-program untuk guru, seperti program upgrading guru, pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, KKG, *ledearship learding training scholl for managers*, *family gatering*, kegiatan keagamaan (seperti dhuha bersama anak-anak dan tahfizul quran). Program-program tersebut diadakan dengan tujuan agar softkill guru

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu suriati sebagai Waka Kurikulum Sari pada tanggal 12 Juni 2021

meningkat, sehingga akan berpengaruh pada kualitas kinerja guru, dan dengan baiknya kualitas guru, maka guru dapat bekerja maksimal, serta kinerja gurupun meningkat. Hal demikian pun akan mampu mencetak generasi yang berkualitas.¹⁰⁶

Sebagai kepala sekolah sangat diperlukan kemampuan manajerial yang baik untuk dapat memberi pelayanan maksimal kepada seluruh warga sekolah, mulai dari guru, siswa, staff, orang tua dan pihak yang bekerja sama dengan sekolah. Kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan lembaga, jika kinerja guru berjalan dengan optimal, maka lembaga mampu berkembang menjadi lebih baik. Oleh karena itu, dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menerapkan berbagai program penguatan softkill guna meningkatkan kinerja guru, sesuai hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan , bahwa terdapat beberapa program pelatihan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh, yaitu:

a. *Leardership Learning for manager*

Program *Leardership Learning for manager* merupakan suatu program yang diadakan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam berkomunikasi serta melatih guru agar mampu menjadi pengelola forum dengan baik, selain itu dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri guru saat tampil di depan siwa/i sehingga kinerjanya dalam mengajar

¹⁰⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 10 Juni 2021

meningkat, seperti ia mampu menjelaskan pelajaran dengan bahasa yang baik, tidak gugup, dan komunikatif. Hal demikian sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah Andi Setia Miko, ia mengatakan bahwa:

“untuk membuat guru-guru terlatih untuk bisa komunikatif, dan menggunakan bahasa yang baik, saya biasanya menggilirkan guru untuk memimpin rapat, jadi saya kasih kewenangan kepada salah satu guru untuk berbicara, dan membahas point-point yang akan dibicarakan dalam rapat yang kami laksanakan, biasanya sekolah kami mengadakan rapat sebulan sekali, sekaligus mengevaluasi pencapaian kerja yang telah dilakukan dalam sebulan.¹⁰⁷

Paparan yang dikatakan oleh kepsek, sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh salah satu guru SDIT Bayyinah, yaitu Ibu Putri Nilam Sari:

“kami kalau udah rapat bulanan, suka gugup kadang, takut jadi pemimpin rapat, itu dulu pas awal awal sih, lama kelamaan jadi terbiasa, jadi disekolah ini setiap sebulan sekali diadakan rapat, untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian kami dalam mengajar, nah 2 hari sebelum rapat, langsung diinfokan oleh kepala sekolah siapa yg menggantikan beliau memimpin rapat, kami sebagai guru pun mempersiapkan diri agar tidak kobong lah bahasanya saat berbicara di depan guru lainnya.¹⁰⁸

Hal serupa dikuatkan pula oleh waka kesiswaan dan waka kurikulum oleh ibu hetin Kartika dan Ibu Suriati, mereka mengatakan bahwa:

“untuk program dari sekolah sendiri, kita itu ada kegiatan melatih manajerial, family gatering dan kegiatan keagamaan, dengan harapan softkill dapat meningkat, sehingga berpengaruh pada kinerja, kalau berbicara mengenai kegiatan melatih manajerial, itu namanya

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 13 Juni 2021

¹⁰⁸ Hasil Wawancara dengan salah satu guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh 13 Juni 202

leadership learning for manager, jadi pada kegiatan tersebut kami dilatih agar komunikatif, berbahasa dengan bahasa baik, dan melatih kepercayaan diri, serta stimulasi menjadi seorang pemimpin di masa depan”¹⁰⁹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa pihak sekolah dalam meningkatkan softskill guru melalui hal-hal sederhana seperti menggilirkan para guru untuk memimpin rapat, dengan harapan agar guru mampu menggunakan bahasa yang baik dan mudah dimengerti saat berada didepan forum, lebih meningkatkan skill dalam berkomunikasi, serta percaya diri saat berbicara didepan forum, yaitu seperti saat mengajar para guru tidak gugup, dan dapat mengajar dengan bahasa yang udah dipahami oleh siswa/i, kegiatan *leadership learning* merupakan kegiatan yg rutin dilakukan disetiap bulan setiap rapat bulanan dengan tujuan membahas pencapaian yang telah dicapai selama sebulan.

b. *Family Gatering*

Program *Family Gatering* merupakan program tahunan yang diadakan oleh pihak sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan sesama gurudan seluruh staff yang bekerja di SDIT Bayyinah, dengan adanya rasa kekeluargaan akan mampu membangun kekompakan bersama, sehingga tim work yang tercipta akan semakin efektif, harapan kepala sekolah dengan adanya program *Family Gatering* dapat menciptakan tim work yang baik sesama guru,

¹⁰⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Haetin Kartika dan Ibu Suriati selaku waka kesiswaan dan waka kurikulum di SDIT Bayyinah Banda Aceh 13 Juni 202

sehingga guru dapat bekerja dalam tim dengan baik. sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Andi Setia Miko, ia mengatakan bahwa:

“pihak sekolah setiap tahunnya ada melakukan kegiatan *family gatering*, biasanya seluruh personalia sekolah melakukan rihlah ke suatu tempat, nah saat tiba dilokasi, biasanya dari pihak yayasan membuat perlombaan sesama guru, seperti lomba tahfiz, jadi selain seru-seruan guru juga mempersiapkan diri mengikuti lomba, hadiahnya kadang bisa berupa uang tunai, dan penghargaan dari pihak yayasan untuk guru, tujuan utama dari *family gatering* ini adalah untuk menciptakan rasa kekeluargaan sesama staf dan guru, agar mampu bekerja dalam tim dengan maksimal.¹¹⁰

Pemaparan kepala sekolah dikuatkan pula oleh ibu Hetin Kartika selaku waka kesiswaan dan Ibu Putri Nilam sari selaku salah satu guru SDIT Bayyinah, mereka mengatakan bahwa:

“mengenai program tahunan sekolah, salah satunya ada dilakukannya kegiatan *Family Gatering*, programnya ini hampir seperti rihlah tahunan, tapi rihlahnya sesama guru aja, bahkan saat kegiatan *Family Gatering* biasanya dari pihak yayasan menyelenggarakan lomba sesama guru, seperti lomba tahfiz, jadi selain meningkatkan rasa kekeluargaan kami sesama guru, hafalan kami juga di tes ulang saat program tersebut berlangsung”

Dan pendapat tersebut dikuatkan pula oleh ibu Suriati, selaku waka kurikulum, ia mengungkapkan bahwa:

“setiap tahunnya sekolah SDIT Bayyinah melakukan kegiatan *Family Gatering*, biasanya para guru pergi ke laut atau ke tempat pemandian, pokoknya ke tempat wisata lah, saya sendiri merasa lebih dekat dengan sesama guru apalagi udah seru-seruan bareng, jadi kekeluargaannya tercipta, pas ada kerja yang menjadi tanggung jawab bersama, kami jadi lebih kompak”

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 13 Juni 2021

Berdasarkan hasil Observasi yang peneliti lakukan, bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan softkill guru dalam membangun tim work yang baik didalam diri masing-masing guru dan staff, dengan mengadakan kegiatan seperti *family gatering* selain kegiatan tersebut menjadi kegiatan seru-seruan, namun mampu meningkatkan kekeluargaan sesama guru, yang berpengaruh pada kekompakan guru dalam bekerja sama dalam sebuah tim.

c. Upgrading Guru

Program upgrading guru merupakan suatu program pelatihan yang dilakukan oleh sekolah yang fokus pada peningkatan softkill guru. Kegiatan upgrading guru ini selalu membahas materi-materi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, seperti strategi pembelajaran, metode pembelajaran, pengembangan media pembelajaran dan psikologi pendidikan anak. Tujuan diadakannya program upgrading guru yaitu untuk meningkatkan kemampuan guru secara teknis serta terampil dalam proses pembelajaran, baik dalam pengelolaan kelas, penyampaian materi pembelajaran, media yang digunakan, sehingga akan berpengaruh pada mudahnya siswa/i dalam memahami materi pembelajaran. Hal demikian sejalan dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

“Disekolah ini terdapat program upgrading guru, ya tujuannya agar guru-guru semakin terlatih dalam mempersiapkan strategi pembelajaran, metode dalam mengajar, serta lebih terampil dalam menyiapkan media pembelajaran, program upgrading ini kita lakukan dengan cara mengundang nara sumber dari luar, nah nanti narasumber tersebut lah yang mengisi materi saat pelatihan guru, supaya terupgrade kembali ilmu para guru, sehingga kinerjanya di sekolah semakin baik, baik dalam mengajar, maupun dalam membantu saya mengelola sekolah, yang namanya lembaga, ya saya juga tidak bisa membangunnya sendirian”¹¹¹

Hal yang disampaikan oleh kepala sekolah sejalan dengan yang disampaikan oleh ibu Hetin Kartika selaku waka kesiswaan dan ibu Suriati selaku waka kurikulum di sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh, mereka mengatakan bahwa:

“Untuk program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru supaya lebih terampil dan tanggap, kita biasanya ada program upgrading guru, biasanya dibuatnya kalau bukan per semester sekali, setahun sekali, materinya berupa strategi mengajar supaya anak-anak merasa happy belajar, trus mengenai media apa yang perlu diperbaharui, pokoknya materinya seputaran tentang pembelajaran lah, jadi para guru pun punya pengetahuan lebih dalam mengelola iklim kelas dan lebih tanggap dalam mengelola setiap anak di kelas, sehingga kinerja guru pun menjadi lebih baik dengan dibuatkan program seperti demikian oleh pihak sekolah”¹¹²

Pernyataan demikian juga dikuatkan oleh salah satu guru kelas SDIT Bayyinah Banda Aceh, ibu Putri Nilam Sari, ia menyampaikan bahwa:

“Mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, sekolah mengadakan berbagai program untuk

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 10 Juni 2021

¹¹² Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan waka kesiswaan SDIT Bayyinah Banda Aceh 11 Juni 2021

memperbaharui kemampuan guru supaya lebih terampil, kami ada mengikuti berbagai pelatihan, sebenarnya ada 2 jenis pelatihan, yang pertama pelatihan internah, yang kedua pelatihan eksternal, kalau pelatihan internal adalah program pelatihan yang dibuatkan oleh pihak sekolah terhadap sekolah, namanya disini program upgrading guru, yang tujuannya untuk memperbaharui kembali kemampuan-kemampuan yang dimiliki guru, sehingga lebih terampil dalam mengelola kelas, serta bisa mendapatkan ilmu-ilmu mengenai teknik mengajar yang menyenangkan, dan cara mengotrol emosional secara maksimal saat berhadapat dengan para siswa. Untuk pelatihan eksternal, itu pelatihan yang diadakan oelh pihak lembaga lain, seperti dinas atau lembaga yang bekerja sama dengan sekolah, seperti seminar, workshop, dan lokakarya”¹¹³

Selanjutnya peneliti menggali lebih lanjut mengenai kinerja guru melalui salah satu siswa kelas 5 SDIT Bayyinah Muhammad Jihad, ia mengatakan bahwa:

“kami kalau belajar senang dengan guru-gurunya, guru yang ngajar dikelas kami kalau belajar sering bawain gambar-gambar, kadang kami sering buat ketrampilan juga, dan sering juga kami bermain sambil belajar, pokoknya kalau kesekolah kami bahagia, banyak teman, belajarnya juga enak. Kalau kami bermain lagi belajar biasa gurunya liyatin aja kami, kadang dipanggil nama aja kami langsung fokus belajat lagi, kalau ada yang engga peduli pas dipanggilin, guru samperin tempat dimana kami, terus ditegur pelan-pelan. Pas guru menyampaikan pelajaran seringnya kami mudah memahami, kadang pas ujian tiba, lupa-lupa ingat juga hehe.”¹¹⁴

Berdasarkan Hasil penelitian yang peneliti lakukan, bahwa dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill di SDIT Bayyinah Banda Aceh, kepala sekolah mengadakan program upgrading guru yang di haruskan untuk diikuti oleh semua guru.

¹¹³ Hasil Wawancara dengan salah satu guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh 11 Juni 2021

¹¹⁴ Hasil Wawancara dengan Salah Satu Siswa SDIT Bayyinah Muhammad Jihad pada tanggal 12 Juni 2021

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru supaya lebih maksimal dalam mengajar dan terampil dalam mengelola kelas, jadi softkill guru menjadi lebih terupdate dengan menyerap berbagai materi yang didapat saat mengikuti program pelatihan ini, ketika kinerja guru di sekolah meningkat, maka akan berpengaruh baik pula pada berkembangnya lembaga dan meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Hal demikian adalah tujuan utama dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Dengan dilaksanakannya kegiatan upgrading guru diharapkan para guru mampu meningkatkan kinerjanya supaya lebih maksimal, baik dalam mengelola kelas agar menghasilkan suasana yang menyenangkan, lebih bisa mengontrol emosional saat berhadapan dengan para siswa, dapat menjadi contoh teladan terhadap siswa, serta dapat lebih terampil dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak dan dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada anak, sehingga para siswa mudah dalam memahami berbagai materi yang disajikan. Dengan demikian program upgrading untuk guru ini memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

d. Seminar Guru

Kegiatan seminar adalah salah satu program lainnya yang diadakan oleh pihak sekolah setelah melalui program upgrading

guru. Pihak sekolah mengikutsertakan para guru untuk mengikuti berbagai seminar yang berkaitan dengan pembelajaran dan pendidikan, baik seminar yang diadakan oleh pihak sekolah maupun lembaga lain, dengan harapan agar kemampuan softskill guru semakin meningkat, sehingga berpengaruh pada kinerja guru disekolah. Dalam hal ini para guru memiliki semangat yang tinggi serta antusias dalam ikut serta pada program seminar, karena selain mendapatkan pengetahuan, menurut guru kegiatan tersebut juga dapat memperluas jaringan sesama guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai kepala sekolah terus memberi dukungan penuh serta terus mendorong guru agar para guru termotivasi dan semangat dalam meningkatkan kemampuan softskill dalam dirinya, apalagi dengan perkembangan jaman di era globalisasi ini, para guru untuk bekerja tidak hanya dilihat dari kemampuan hardskill nya saja, tapi kemampuan softskill sangat diutamakan untuk dapat bekerja dalam sebuah lembaga. Memiliki guru yang inovatif, terampil, aktif, serta produktif adalah suatu hal yang diharapkan oleh banyak lembaga. Sehingga dengan mengadakannya seminar merupakan salah satu bentuk tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui program penguatan softkil, salah satunya seperti seminar. Hal ini disampaikan kepala sekolah dalam wawancaranya dengan peneliti, bahwa:

“Sekolah menyelenggarakan seminar, ya tidak lain untuk meningkatkan kemampuan guru, bukan hanya mampu secara teori saja, tapi sekolah juga mengharapkan guru mampu juga dalam praktiknya, makanya diselenggarakan program seperti seminar-seminar, ada yang pihak sekolah selenggarakan, kadangkala juga lembaga lain.¹¹⁵

Seminar merupakan pertemuan atau perkumpulan untuk membahas suatu masalah atau materi yang mana disampaikan oleh satu narasumber atau lebih yang ahli dalam bidangnya. Seminar perlu direncanakan dengan persiapan yang maksimal, baik dari segi waktu, tempat, materi dan narasumbernya, sehingga seminar akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh sekolah. Tujuan diadakannya seminar guru adalah untuk memberikan pembaharuan wawasan pengetahuan guru dengan memberikan materi-materi yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Harapannya ketika guru mengikuti kegiatan seminar ini, guru mampu mengembangkan kemampuan softskill dalam dirinya dan dapat meningkatkan kinerjanya saat mengajar. Oleh karena itu guru diinstruksikan untuk mengikuti seminar yang dilakukan oleh sekolah dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab.

Seminar yang diselenggarakan oleh kepala sekolah, dapat digunakan guru untuk mejadi sarana yang efektif sebagai ruang diskusi antar guru. Banyak hal yang bisa di diskusikan dalam

¹¹⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

seminar tersebut, misalnya membahas suatu masalah yang ada di kelas dan menemukan solusinya, metode, strategi maupun media yang akan di gunakan dalam penyampaian materi dalam proses belajar mengajar. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang positif bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam menguasai semua unsur pembelajaran, sehingga berdampak pada kinerja guru dan layanan terhadap siswa semakin baik serta tujuan pendidikan bisa tercapai.

e. Kelompok kerja guru

Dalam pengembangan kompetensi profesional guru, kepala sekolah membentuk sebuah wadah bagi guru, yaitu kelompok kerja guru (KKG) yang diisi oleh 8 guru setiap jenjang kelas. KKG itu sendiri merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum diskusi dan komunikasi guru yang bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan optimal. KKG juga sebagai tempat diskusi untuk memecahkan masalah yang di hadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. KKG merupakan salah satu wadah mengembangkan kemampuan softkill (baik guru kelas maupun guru mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah Kabupaten, Kota, Kecamatan, dan gugus sekolah adalah organisasi sekolah nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. KKG merupakan wadah kegiatan profesional

guru yang bertanggungjawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas, yaitu guru kelas. Hal ini sesuai hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"KKG SDIT Bayyinah dibentuk sebagai wadah bagi guru-guru untuk meningkatkan kemampuannya, kegiatan ini selalu melakukan pertemuan dan koordinasi dalam satu pekan sekali, pertemuan itu membahas masalah yang terjadi di lapangan dan menemukan solusinya. Selain itu, guru juga melakukan diskusi bersama dan saling berbagi ilmu pengetahuan yang mereka miliki, dengan seperti itu diharapkan yang memiliki kemampuan yang lebih baik memberikan bimbingan kepada guru yang belum cakap. Dengan demikian guru bisa saling melengkapi satu sama lain dan selalu menemukan hal baru dalam proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan di lapangan."¹¹⁶

Pernyataan dari kepala sekolah sama halnya dengan yang dikatakan oleh ibu putri nilam sari selaku guru PAI di sekolah tersebut, yaitu:

"Iya saya mengikuti KKG Pendidikan Agama Islam, bagi saya KKG sangat berpengaruh bagi peningkatan kemampuan guru karena di sana banyak guru-guru yang hebat, sehingga saya bisa belajar banyak apa yang belum saya ketahui. Sekolah juga sangat mendukung guru yang mengikuti KKG ini karena dengan aktif mengikuti KKG guru akan semakin bertambah wawasan keilmuannya sehingga akan berdampak baik terhadap pembelajaran yang guru lakukan di kelas dan kinerja saya akan semakin membaik."

Senada dengan pernyataan tersebut, Ibu Hetin Kartika, S.Pd selaku guru wali kelas sekaligus sebagai waka kesiswaan, yaitu:

"KKG merupakan suatu komunitas yang sangat bermanfaat bagi guru, karena setiap dalam forum KKG guru pasti akan menemukan ilmu-ilmu yang bisa dikembangkan dan dipraktikkan dalam proses pembelajaran. Kegiatan KKG bagi saya pribadi memiliki kesenangan tersendiri, disitu kita bisa sharing bareng dengan guru lain

¹¹⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

juga mengenai pendidikan dan proses belajar mengajar, sehingga kinerja saya bisa meningkat, intensif pun bisa bertambah, hehe”

Pernyataan diatas di kuatkan oleh Ibu suriati selaku waka kurikulum, yaitu:

"Kegiatan yang dilakukan KKG sangat memberikan dampak positif terhadap guru, karena guru dapat meningkatkan kemampuan dan wawasan ilmu pengetahuanya. Setiap pertemuan KKG guru diberikan kebebasan untuk mengekspresikan kemampuanya dihadapan guru-guru yang lain, saling berdiskusi satu sama lain untuk memecahkan masalah dan menciptakan pembelajaran suatu strategi baru dalam pelaksanaan pembelajaran”

Kelompok kerja guru (KKG) ini dibentuk dengan memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk memfasilitasi kegiatan yang dilakukan guru berdasarkan masalah dan kesulitan yang dihadapi guru, selanjutnya adalah untuk memberikan bantuan profesional kepada para guru kelas dan guru mata pelajaran di sekolah serta meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan dan pengembangan sikap profesional berdasarkan kekeluargaan serta saling mengisi (sharing) satu sama lain dan tujuan terakhir KKG ini adalah untuk meningkatkan pengelolaan proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan. Dibentuknya KKG ini diharapkan dapat memberikan kesempatan yang baik bagi guru untuk meningkatkan kompetensi softkillnya melalui diskusi ilmiah, pembuatan karya tulis ilmiah, penelitian tindakan kelas, psikologi anak dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pembelajaran yang meliputi strategi, metode dan pengembangan media

pembelajaran di kelas, sehingga KKG ini memiliki peran penting dalam mendukung penguatan softskill yang berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh dari pelaksanaan manajemen pengelolaan sekolah dengan mengadakan program-program pelatihan untuk guru, dengan adanya pelatihan tersebut, guru diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya melalui kemampuannya softskill nya, antara lain kemampuan komunikasi, keterampilan emosional, bahasa, etika, moral, santun, serta keterampilan spriritual . Dengan demikian, kegiatan kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti upgrading, seminar, workshop maupun pelatihan lainnya bertujuan agar guru selalu memperbaharui pengetahuan dan perkembangan terbaru serta meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, bahwa kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru saat melakukan proses pembelajaran di kelas. Supervisi ini dilakukan satu kali dalam satu semester dengan sistem bergantian dari satu tingkatan kelas ke tingkatan kelas yang lain. Supervisi ini dilakukan sebagai bentuk peninjauan kembali kemampuan guru dalam menyerap dan memahami materi pelatihan yang guru dapatkan. dengan adanya supervisi ini kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana kemampuan guru dalam mengelola kelas,

penggunaan strategi mengajar, metode dan media yang digunakan dalam penyampaian materi ke peserta didik. Evaluasi akan dilakukan jika kepala sekolah menemukan suatu masalah yang dihadapi oleh guru dalam KMB berlangsung, tujuan diadakannya evaluasi tersebut adalah untuk memperbaiki semua kelemahan agar lebih kedepannya.

Dengan demikian, supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan yang baik dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap dalam rangka penguatan softskill guru dapat tercapai sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Jadi supervisi merupakan kegiatan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill yang berfokus pada bimbingan, arahan dan bantuan kepada guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik, artinya dengan melakukan supervisi terhadap guru, maka hasil belajar mengajar peserta didik akan mengalami peningkatan kualitas pembelajaran sehingga mampu mencapai mutu pendidikan yang baik.

2. Dampak penguatan softkill terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di SDIT Bayyinah Banda Aceh, dampak pelaksanaan program-program

penguatan softkill guna meningkatkan kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"Program-program penguatan softkill guru yang dibuat oleh sekolah memiliki tujuan, diantaranya adalah meningkatnya SDM dan kinerja guru, baik dari bertambahnya wawasan keilmuan, manajemen pengelolaan kelas, memahami psikologis siswa, kreatif dalam pembuatan perangkat pembelajaran, inovatif dalam pelaksanaan pembelajaran dan memiliki sikap sosial yang baik bagi seluruh warga sekolah.¹¹⁷

Pernyataan di atas sama halnya dengan yang disampaikan oleh ibu Hetin Kartika , yaitu:

"Dampak pelaksanaan program yang dilakukan oleh sekolah mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru, baik dalam bidang akademik maupun sosial. Pelaksanaan program tersebut juga bisa menjadi wadah bagi guru untuk menemukan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi oleh guru di lapangan. Sehingga guru merasa terbantu adanya program tersebut, hasilnya proses pembelajaran bisa berjalan dengan optimal.¹¹⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan atau program yang dilakukann oleh sekolah memiliki manat dan pengaruh yang banyak bagi guru yang mengikuti program tersebut. Ini membuktikan adanya perhatian yang maksimal dari kepala sekolah terhadap guru dalam penguatan softkill guru agar

¹¹⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

¹¹⁸ Hasil Wawancara dengan Waka Kesiswaan Ibu Hetin Kartika pada tanggal 12 Juni 2021

kinerjanya semakin maksimal dan diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Adapun dampak pelaksanaan program penguatan softkill guru adalah sebagai berikut:

a. Guru

Program-program yang dirancang oleh sekolah sangat efektif dan memberikan dampak yang baik terhadap kualitas guru maupun siswa. Kegiatan yang dilaksanakan seperti *Family Gatering, Leadership Learning for Manager*, seminar, upgrading dan KKG dapat menambah wawasan keilmuan dan skill para guru. Hal ini akan berdampak pada kemampuan guru dalam berbahasa yang baik dengan siswa baik saat mengajar maupun diluar pembelajaran, serta meningkatkan kemampuan komunikasi guru baik saat berinteraksi dan ketika menjelaskan pelajaran, selanjutnya guru tidak gugup dan menjadi lebih terampil saat berada di depan siswa/i, sehingga terciptanya pembelajaran yang efektif dan optimal dan membuat siswa mampu memahami materi dengan baik dan secara tidak langsung kemampuan siswa juga akan semakin baik. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"Sejauh ini melihat program-program yang sekolah lakukan dapat memberi dampak yang baik bagi guru, baik dari kemampuan mengajar, mengelola kelas dan kedisiplinan guru. Hal ini bisa kita lihat dari guru- guru yang mampu meraih prestasi reward dari negara turki sebagai salah satu guru istimewa. Jika kualitas guru baik maka akan

membawa pengaruh yang baik pula untuk siswa. Siswa pasti akan lebih mudah memahami materi yang disampaikan guru, dan yang terpenting siswa merasa nyaman dan bahagia selama mengikuti pembelajaran."

Pernyataan dari kepala sekolah di atas juga diperkuat oleh ungkapan Ibu Putri Nilam Sari selaku salah satu guru mapel, yaitu:

"Iya kak, untuk program yang dilaksanakan oleh sekolah sangat efektif dan memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini bisa dilihat dari meningkatnya kedisiplinan guru dan tanggung jawab guru dengan tugas-tugas yang guru emban, baik tugas untuk guru itu sendiri maupun tugas yang berkaitan dengan siswa, dan yang paling penting adalah dengan adanya program pelatihan ini keterampilan guru dalam mengajar semakin baik, karena guru mendapatkan ide-ide baru atau kreatifitas dalam mengajar, sehingga siswa merasa senang mengikuti pelajaran dan mampu memahami materi dengan optimal."¹¹⁹

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Suriati selaku waka Kurikulum sekaligus guru kelas 5, yaitu:

"Sejauh ini dampak dari penguatan softkill guru dapat dilihat dari performance guru saat di kelas dan kegiatan-kegiatan yang lainnya. Kami bersyukur sekolah sangat memberikan dukungan penuh dan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi akademik maupun sosial dengan memberikan kesempatan dan dorongan untuk mengikuti lomba- lomba dan seminar atau workshop yang dilakukan oleh sekolah sendiri maupun oleh lembaga lain."

Dari paparan di atas menunjukkan bahwa dampak pelaksanaan program yang dilakukan oleh sekolah memiliki dampak yang baik bagi guru. Yaitu guru lebih komunikatif, berbahasa yang baik, lebih percaya diri saat menyampaikan materi

¹¹⁹ Hasil Wawancara dengan Guru SDIT Bayyinah Ibu Putri Nilam Sari pada tanggal 12 Juni 2021

kepada para siswa/i, yang menjadikan dirinya mampu menjadi *uswatun hasanah* bagi anak didiknya, Akan tetapi untuk mengetahui lebih dalam dampak yang ditimbulkan oleh program tersebut, peneliti melakukan observasi secara intensif terhadap pelaksanaan pembelajaran yang berlangsung di kelas- kelas, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6.

Secara keseluruhan proses belajar mengajar yang terjadi di kelas dapat berjalan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari persiapan yang dilakukan guru sebelum mengajar, yaitu mempersiapkan perangkat pembelajaran yang meliputi RPP, metode dan strategi pembelajaran serta media pembelajaran yang akan di gunakan dalam penyampaian materi di kelas. Dengan demikian, pelaksanaan program-program penguatan *softkill* guru yang dirancang dan dilaksanakan sekolah cukup efektif dan memiliki dampak yang baik bagi kinerja dan mutu guru. Kreatifitas, skill guru dalam mengajar semakin meningkat, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan optimal. Ketika kualitas dan kompetensi guru baik maka layanan terhadap siswa juga akan baik, guru akan dapat mengelola kelas dengan baik, membimbing siswa dalam belajar, kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi dan dapat mengkondisikan seluruh siswa dalam proses pembelajaran baik di luar maupun di dalam kelas.

b. Siswa

Dampak pelaksanaan program penguatan softkill guru selain berdampak baik terhadap guru juga memiliki dampak yang baik pula terhadap siswa. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"Alhamdulillah ya bu, secara umum prestasi dan kemampuan siswa meningkat, baik dalam bidang akademik maupun minat bakat siswa. Karena sekolah berusaha memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswa, yaitu melalui proses belajar mengajar di dalam kelas, bimbingan belajar di luar jam pelajaran, pengembangan bakat minat yang kita kemas dalam kegiatan ekstrakurikuler yang kami adakan setiap hari jumat, dan kegiatan itu berjumlah 10 jenis bidang ekstrakurikuler yang kami lakukan untuk mengembangkan akademik, minat dan bakat siswa. Dan pastinya kami merekrut guru-guru yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya. Hasilnya adalah banyak dari siswa-siswi meraih prestasi akademik maupun non akademik, seperti tahfiz. Kemarin tahun 2019 siswa kita mendapatkan juara 1 dalam perlombaan tahfiz pada tingkat SD sebanda Aceh. Hasil yang baik ini saya yakin berawal dari kemampuan softkill guru yang baik, jika guru memiliki skill dan kemampuan yang baik pasti dapat membawa siswa lebih berprestasi. Sebenarnya program penguatan softkill guru ini, selain meningkatkan kemampuan guru juga untuk memaksimalkan pelayanan terhadap siswa, berujung pada kinerja yang baik, bagaimana pendidikan yang kami jalankan membuat siswa lebih mudah dalam memahami materi yang guru dengan suasana yang senang dan nyaman. Dengan semoga tujuan pendidikan yang dicita-citakan leluhur pendiri bisa tercapai dengan optimal. Amiin.¹²⁰

Program penguatan softkill yang efektif akan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika guru memiliki kualitas yang baik maka pengelolaan kelas dan kemampuan guru dalam

¹²⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

menyampaikan materi dapat berjalan dengan optimal. Siswa juga merasa nyaman dan senang dalam mengikuti proses pembelajaran, karena guru tidak monoton dalam penyampaian materi di dalam kelas yang malah membuat siswa merasa jenuh dalam belajar. Akhirnya siswa mampu mengembangkan dirinya dengan baik dan meraih prestasi.

Hal ini sesuai hasil wawancara dengan ibu Hetin Kartika selaku wakil kesiswaan dan guru wali kelas 2, yaitu:

"Dampak pelaksanaan program yang telah dilakukan oleh sekolah memiliki dampak yang cukup efektif terhadap guru maupun siswa. Untuk guru program ini mampu menambah wawasan keilmuan dalam pembelajaran dan skill dalam mengelola peserta didik. Sedangkan bagi siswa adalah meningkatnya kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan di dalam kelas, karena dalam penyampaian materi tersebut guru memiliki kreatifitas tinggi dalam mempersiapkan materi yang akan disampaikan, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan dengan lancar. Ini semua salah satunya manfaat dari mengikuti program-program yang guru ikuti. Akhirnya tujuan pembelajaran bisa tercapai.¹²¹

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, relevan dengan kenyataan di lapangan. Secara umum siswa-siswi di SDIT Bayyinah memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain itu siswa juga sangat antusias dalam mengikuti ekstrakurikuler di bidang yang mereka pilih. Keaktifan dan semangat siswa ini dibuktikan dengan

¹²¹ Hasil Wawancara dengan Wakil Kesiswaan Ibu Hetin Nilam Sari pada tanggal 12 Juni 2021

banyaknya prestasi yang mereka peroleh baik dari tingkat Kecamatan, Kota, dan Provinsi. Berikut adalah daftar prestasi akademik dan non akademik siswa SDIT Bayyinah, sebagai mana tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 : Tabel Prestasi Siswa Akademik dan Non Akademik

No	Nama Siswa	Nama Lomba	Prestasi	Tahun	Tingkat
1	Nurul Maulidia	Pidato PAI	Juara 1	2015	Kabupaten
2	M. Tajul Fuzari	Bulu Tangkis	Juara II	2015	Gugus O2SN
3	Syahrul Ramadan	Atletik	Juara I	2015	Gugus O2SN
4	Jauharis Masrura	Catur	Juara II	2015	Gugus O2SN
5	Zahwa Rafiqah	Tenis Meja	Juara I	2015	Gugus O2SN
6	Feri	Tenis Meja	Juara II	2015	Gugus O2SN
7	Tiara	Cipta Baca Puisi	Juara II	2016	Kecamatan
8	M. Rasyikin	Tahfiz	Juara I	2016	Kabupaten
9	Nota, Farrah, Dian	CC PAI	Juara I	2016	Kabupaten
10	Izzatul Marda	Juara MTQ	Juara 3	2016	Kabupaten
11	Syifa Aulia	Silat (Putri)	Juara 1	2017	Provinsi
12	Ariansyah Saputa	Silat (Putra)	Juara 1	2017	Provinsi
13	Qurrata A'yun	Solo	Juara 1	2017	Kabupaten
14	Salwa, Rayana, Alike	Tari Kreasi Baru	Juara 1	2017	Kabupaten
15	Riski Aditya	Pantonim	Juara 1	2017	Provinsi
16	Tasya Nabila	Baca Puisi	Juara 1	2017	Kecamatan

17	M. Fauzan	Pentas PAI	Juara II		
18	M. Arief Setiawan	Pentas PAI	Juara III	2017	Kabupaten
19	Cut Naiyaul Khaira	Doa Sehari-hari	Juara 1	2018	Kabupaten
20	Afifah Najwa	Tahfiz	Juara 1	2018	Kabupaten
21	Zikra Mustaghfirah	Tahfidz Putri	Juara 1	2019	Kabupaten
21	M. Fahri Abrar	Tahfidz Putra	Juara 1	2019	Kabupaten
22	Ratun Sari	Pidato Putri	Juara II	2019	Pentas PAI
23	Sauma Alkhalis	Pidato Putra	Juara III	2019	Pentas PAI
24	M. Alghazali	Hafalan Juz Amma	Juara 1	2020	Sekolah
25	Rayyana Rahyu	Hafalan Juz Amma	Juara II	2020	Sekolah
26	Rafi	Sains	Juara II	2017	Kabupaten
27	Qaisya	Matematika	Juara III	2017	Kabupaten
28	M. Arif Septian	Cerdas Cermat	Juara I	2018	Kecamatan
29	M. Hapsah	Cerdas Cermat	Juara II	2018	Kecamatan
30	M. Zikra Mustaghfirah	Cerdas Cermat	Juara III	2018	Kecamatan

Berdasarkan tabel di atas, bahwa meningkatnya kemampuan siswa baik dari bidang akademik maupun non akademik dapat dipengaruhi oleh softkill guru. Guru yang memiliki kompetensi profesionalisme yang tinggi, dan skill yang baik dapat mengembangkan bakat dan minat yang di miliki oleh siswa. Jika guru memiliki kemampuan yang baik, bertanggung jawab, memiliki dedikasi yang tinggi dan memiliki kecakapan berkomunikasi yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai

pendidik, maka dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas dan kemampuan guru dalam proses pembelajaran sangatlah penting, karena dapat meningkatkan kemampuan siswa baik pada bidang akademik maupun bidang yang lainnya. Dengan demikian jika kualitas guru baik dan siswa juga memiliki kemampuan memahami materi yang baik, maka tujuan pendidikan akan mampu di capai dengan optimal.

c. Mutu Pendidikan

Meningkatnya softkill guru berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan di sekolah. Guru merupakan komponen penting yang berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak mungkin dapat diwujudkan hanya dengan sarana dan prasarana dan perubahan kurikulum saja tanpa memperhatikan kualitas kompetensi guru. Guru yang memiliki softkill serta kualifikasi akademik yang baik dan penguasaan kompetensinya dapat memberikan perubahan terhadap mutu pendidikan. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Andi Setia Miko, yaitu:

"Iya, tetapi berbanding lurus, maksudnya seperti ini jika semua program dapat dilaksanakan dengan optimal dan guru mampu menerapkan apa yang mereka peroleh dari hasil pelatihan tersebut pasti kemampuan dan kompetensi guru akan semakin meningkat. Hasilnya apa, ketika SDM guru baik, memiliki kemampuan dan kompetensi yang

tinggi akan berpengaruh besar terhadap pelayanan pembelajaran terhadap siswa dan mutu pendidikan juga akan meningkat. Ini bisa dilihat dari kepercayaan masyarakat setiap tahun mengalami peningkatan terhadap sekolah dengan menyekolahkan putra-putrinya di sini.¹²²

Pelaksanaan program yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kemampuan baik maka layanan terhadap siswa akan semakin baik pula. jika ini terjadi mutu pendidikan akan meningkat karena proses pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan baik dan optimal. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan Ibu Suriati, selaku guru kelas 5 beserta sebagai waka kurikulum, yaitu:

"Guru yang memiliki softkill yang baik pasti memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan memberikan layanan pembelajaran terhadap siswa dengan prima. Sebelum mengajar pembelajaran dengan baik, mempelajari metode, strategi dan media pembelajaran yang akan digunakan dalam menyampaikan materi. Apa yang dilakukan guru ini akan mempengaruhi terhadap materi yang diajarkan. Hal ini menandakan adanya layanan yang baik terhadap guru dari sekolah dan terhadap siswa dari guru. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai dan mutu pendidikan akan meningkat.¹²³

Pernyataan dari Ibu Suriati di atas di kuatkan oleh Ibu Putri Nilam

Sari, yaitu:

"Softkill guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan, jika guru memiliki kompetensi softkill yang baik, maka proses pembelajaran akan semakin baik,

¹²² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

¹²³ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Suriati pada tanggal 12 Juni 2021

kemudian jika layanan terhadap siswa dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik maka akan menghasilkan output atau lulusan yang baik juga. Ini bisa menjadi salah satu indikator meningkatnya mutu pendidikan di sekolah."

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, relevan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Observasi yang peneliti lakukan juga menunjukkan bahwa mutu pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh mengalami peningkatan. Peningkatan mutu tersebut bisa dilihat dari kompetensi profesionalisme guru yang semakin berkembang dan meningkat. Sekolah terus melakukan pelayanan bagi guru dengan maksimal dalam mengadakan ugrading guru, seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan lainnya dengan tujuan meningkatkan kemampuan SDM guru, baik dari bidang akademik, keagamaan dan sosial. Pelaksanaan program yang dilakukan oleh sekolah terbukti efektif, sehingga mampu menghasilkan SDM guru yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Meningkatnya kemampuan SDM guru tersebut memberikan pengaruh besar dalam kualitas layanan yang diberikan kepada siswa, baik layanan akademik maupun layanan pengembangan minat dan bakat siswa.

Siswa yang mendapatkan layanan yang optimal dari sekolah dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik, sehingga mampu meraih prestasi yang membanggakan. Banyak prestasi yang sudah diraih oleh siswa-siswi SDIT Bayyinah Banda

Aceh dari tingkat Kecamatan, Kota, Provinsi. Pencapaian prestasi yang luar biasa ini tidak lepas dari layanan terhadap siswa dengan optimal yang dilakukan oleh sekolah dan guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, sekolah memberikan pelayanan yang optimal bagi seluruh warga sekolah, mulai dari siswa, guru, karyawan, wali murid, dan pihak yang berhubungan dengan sekolah. Pelayanan yang optimal itu diberikan sebagai bentuk keseriusan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah menyakini jika kualitas pembelajaran semakin baik maka akan membawa dampak positif bagi prestasi siswa, lulusan sekolah, kepercayaan masyarakat dan mutu pendidikan di sekolah.

Selain itu, layanan optimal yang guru berikan terhadap siswa dapat meningkatkan kualitas pembelajaran semakin baik, mencetak lulusan yang baik dan mutu pendidikan mengalami peningkatan. Disisi lain kepercayaan masyarakat terhadap sekolah juga semakin meningkat dengan banyaknya putra-putrinya yang sekolah di SDIT Bayyinah Banda Aceh. Dengan demikian mutu pendidikan dapat meningkat jika memiliki pelayanan yang baik terhadap guru, siswa, tenaga kependidikan dan seluruh komponen yang ada di sekolah.

3. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan program penguatan softkill

Dalam pelaksanaan program penguatan softkill, ada banyak hal yang dihadapi, terdapat banyak hal yang mendukung terlaksananya program, disamping hal itu, terdapat pula kendala-kendala yang dihadapi oleh pihak sekolah, seperti kurangnya dukungan dari pemerintah, kurangnya motivasi guru, kurangnya kerjasama guru, dan kurangnya sarana dan prasarana serta pembiayaan.

a) Kurangnya motivasi guru dan kerja sama

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, bapak Andi Setia Miko, ia mengatakan bahwa:

“Mengenai kendala, hampir tidak ada sebenarnya, palingan sesekali terdapat guru yang tidak ikut berhadir pada pelaksanaan pelatihan, dengan alasan yang beragam, ada yang karna sudah berkeluarga, sehingga tidak fulltime dapat mengikuti pelatihan, apalagi kadang pelatihannya di buat hari sabtu, seringnya ramai yang tidak berhadir, dengan segala kesibukannya, karna mau kita buat di hari kerja, kadang pematernya engga bisa berhadir, oleh karna itu sesekali diambil keputusan, dilaksanakannya di hari sabtu minggu, jadi motivasi guru beserta kerjasamanya untuk tetap ikut berhadir di waktu genting seperti weekend, masih menjadi PR bagi saya pribadi untuk membuat semuanya bisa berpartisipasi.¹²⁴

Hal serupa disampaikan oleh ibu suriati selaku guru kelas 5 beserta waka kurikulum, ia mengatakan bahwa:

¹²⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

“Kalau kendala yang kami hadapi saat mengikuti program, hampir tidak ada sih, palingan sesekali kalau dibuat pelatihan di hari sabtu minggu, sering ada agenda, sehingga tidak bisa ikut berpartisipasi, apalagi hari weekend itu kan hari untuk berlibur, kadang berlibur dengan keluarga, kadang dengan teman-teman, atau pun saya pribadi kalau tidak ada kegiatan, lebih senang *rest* atau perawatan di hari libur itu”

Dikuatkan juga mengenai kendala yang dihipi oleh ibu hetin kartika, selaku guru kelas 2 beserta waka kesiswaan, ia mengatakan bahwa:

“Tentang kendala mengenai program-program yang kami ikuti, hampir tidak ada kayaknya, paling sesekali kalau dibuatkan jadwal pelatihan di hari weekend, para guru tidak semuanya tergerak untuk mengikutinya, jadi sebagian saja yg berhadir, para guru sering ada agenda lain kalau udah weekend, jadi sulit diajak bekerja sama”

Sedangkan saat peneliti menanyakan kepada ibu putri nilam sari, ia mengatakan bahwa:

“Saya pribadi kalau berbicara mengenai kendala saat pelaksanaan program-program pelatihan, Palingan sesekali lagi acara, mati lampu, ataupun jadwal diadakannya pelatihan di hari weekend, jadi suka malasan kadang ikutnya, karna hari libur, tapi kalau diadakannya di hari kerja, kami semua ikut berpartisipasi.”¹²⁵

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa dalam pelaksanaan berbagai program penguatan softkill guru, kepala sekolah juga mengalami kendala yang berkaitan dengan pribadi guru yang memiliki agenda tersendiri di hari libur, dengan sistem sekolah swasta, dari pihak kepala sekolah tersendiri belum bisa menerapkan aturan agar guru dapat bekerja maksimal

¹²⁵ Hasil Wawancara dengan Guru SDIT Bayyinah Ibu Suriati pada tanggal 12 Juni 2021

walaupun diluar jam kerja, sehingga ketika hari libur pihak sekolah mengadakan program-program untuk guru, masih sedikit sulit, solusi sementara yang kepala sekolah lakukan adalah semaksimal mungkin menjadwalkan segala aktivitas untuk para guru di jam setelah mengajar namun tetap di hari kerja.

b) Kurangnya Sarana dan Prasarana serta Pembiayaan

Saat pelaksanaan beberapa program penguatan softkill, terdapat kendala yang membuat beberapa guru tidak nyaman mengikuti program yang berjalan, seperti saat berada didalam ruangan, fasilitas ruangan yang sempit, dan guru merasa kepanasan, serta kualitas proyektor yang kurang bagus, seperti menampilkan warna yang agak kekuningan sehingga membuat para guru sakit mata. Hal demikian serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah bapak Andi Setia Miko, yaitu:

“Tentang sarana dan prasarana yang disediakan saat pelaksanaan program, keseringannya mencukupi standart, namun ada beberapa waktu saat guru mengikuti program yang dibuatkan oleh pemerintah, mendapatkan fasilitas yang berbeda-beda, dikarenakan lokasinya yang berbeda, jadi guru itu mengikuti pelatihan tidak pada satu lokasi yang sama, namun berpencar di beberapa titik pelatihan, sehingga ada yang dapat ruangnya sempit, tanpa kipas angin, yang membuat guru tidak nyaman, jadi guru-guru itu lapor kesaya setelah mengikuti program itu.”¹²⁶

Adapun pernyataan yang dikatakan oleh ibu hetin kartika bahwa:

¹²⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 12 Juni 2021

“kami mengalami kendala saat mengikuti program pelatihan, ketika kami mendapatkan lokasi pelaksanaan pelatihan tidak memenuhi standart, seperti ruangan yang tidak ber AC, tapi jarang-jarang sih gitu, lebih seringnya kami mengikuti pelatihan dengan fasilitas mencukupi kok.¹²⁷

Kemudian ibu suriati selaku guru kelas 5 beserta waka kurikulum, mengungkapkan bahwa:

“kadang ketika ikut pelatihan program, yang engga satu lokasi semua guru, disitu bakal dapat fasilitas yang berbeda-beda pula, ada yang ruangnya ber AC, tempatnya bersih, adem, wangi, nyaman, proyekturnya jelas, pokoknya terstandrt lah, beberapa yang lainnya , malah dilokasi yang kurang nyaman, seperti ruangan yang kekurangan kursi, sehingga perlu ambil kursi siswa, dengan kipas angin hanya satu dalam satu ruangan, sehingga tidak membuat para guru gerah dan tidak nyaman mengikuti pelatihannya”.

Hal demikian pun di ungkapkan oleh ibu Putri Nilam Sari, ia mengatakan bahwa:

“dalam pelaksanaan program-program seperti pelatihan untuk guru, kadang kami merasa kepanasan, saat sesekali kipas angin rusak, ataupun ada AC tapi malah tidak dingin, kadang sesekali kursinya tidak cukup, sehingga kami duduk nya di kursi yang tidak bisa bersandar, jadi ya beberapa kendala yang dihadapi itu sih sebagian”

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti dapatkan dilapangan, bahwa ada di sediakan 2 ruang disekolah sebagai tempat diadakannya program-program pelatihan untuk guru, bahkan disitu pihak sekolah juga ada melaksanakan rapat sekaligus berbagai kepentingan lainnya dengan tujuan musyawarah, namun

¹²⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Hatin Kartika sebagai Waka Kesiswaan pada tanggal 12 Juni 2021

di beberapa waktu terjadi kerusakan pada fasilitas sekolah yang tidak langsung di tanggap, sehingga di waktu tertentu terjadi kendala pada sarana dan prasarana yang disediakan dalam mengikuti program.

c) Materi yang sulit dipahami

Dalam pelaksanaan program penguatan softkill materi yang disajikan berbeda-beda disetiap pelatihan/workshop/seminar yang diadakan oleh pihak luar sekolah, kadang materi yang dibahas dalam kegiatan yang diikuti oleh guru SDIT Bayyinah, dianggap sedikit sulit dipahami, ada beberapa faktor yang membuat hal demikian terjadi, salah satunya bahasa yang pemateri gunakan saat menjelaskan materi terlalu banyak menggunakan bahasa-bahasa istilah. Seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah bapak Andi Setia Miko, bahwa:

“mengenai kendala yang dihadapi guru saat pelaksanaan program, seperti materi yang sulit dipahami, dan terlalu tinggi bahasa yang digunakan oleh pemateri, seperti banyak menggunakan bahasa-bahasa istilah, saya sendiri sering mendapat laporan dari para guru mengenai hal tersebut, biasanya setelah mengikuti pelatihan atau program-program yang dilakukan dengan adanya kerjasama dengan lembaga luar, saya menanyakan kembali kepada para guru, kemarin bahasanya tentang apa aja, itu kalau lokasi pelatihan saya dan guru-guru berbeda, kadang jika lokasinya satu tempat, saya sebagai kepala sekolah juga sering mengevaluasi kembali apa yang guru-guru rasakan dan dapatkan saat

mengikuti berbagai program penguatan softkill khususnya.¹²⁸

Hasil wawancara dengan salah satu guru SDIT Bayyinah ibu Putri Nilam Sari, ia mengatakan bahwa:

“saat mengikuti program, kadang saya pribadi sedikit sulit memahami materi-materi yang dibahas dipelatihan/workshop/seminar yang saya ikut, apalagi kalau pematerinya yang terlalu teoritik, biasanya banyak menggunakan bahasa-bahasa istilah.”¹²⁹

Selanjutnya dikuatkan oleh ibu hetin Kartika dan ibu Suriati, mereka mengatakan bahwa:

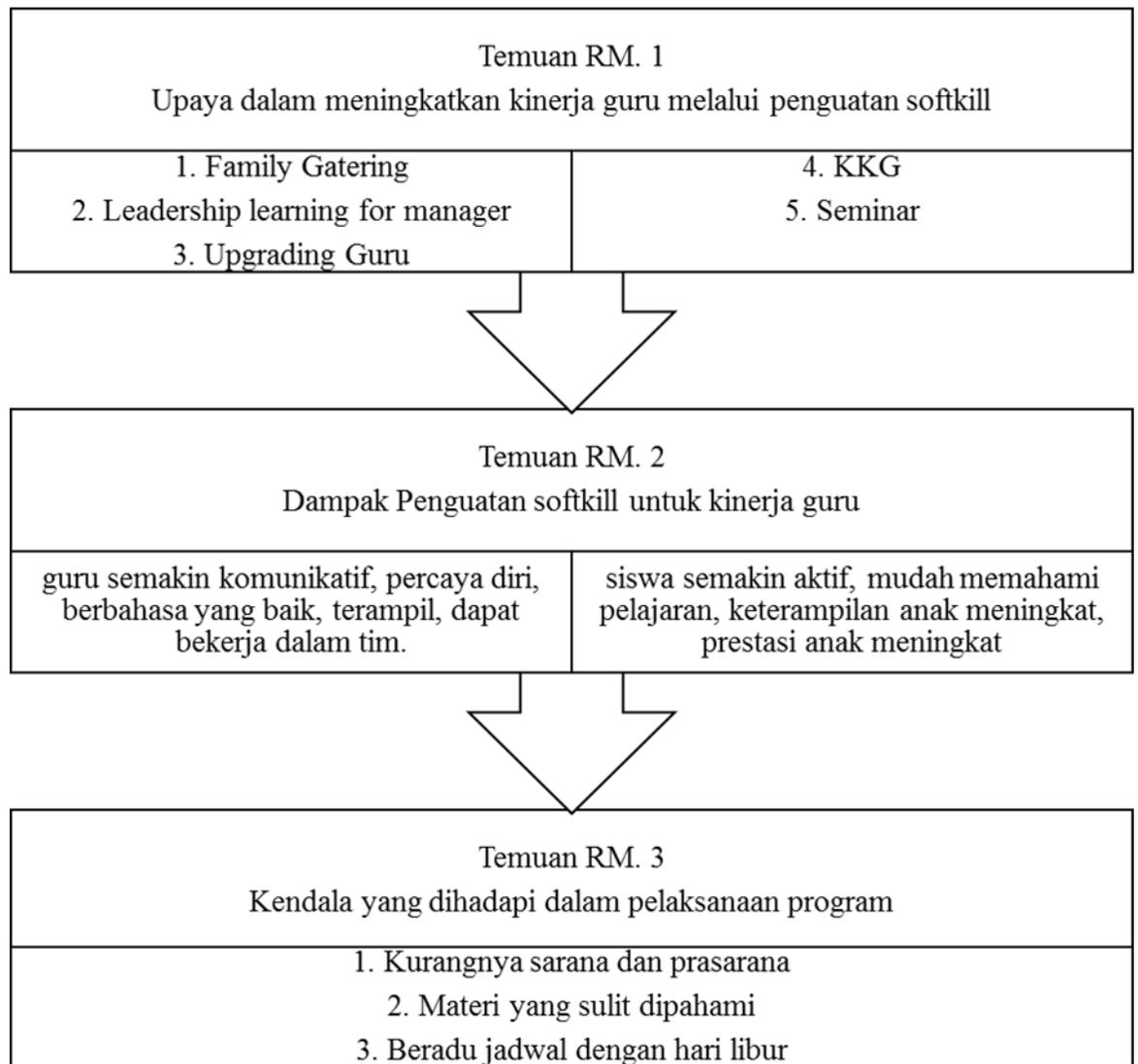
“tentang kendala yang kami hadapi saat mengikuti program-program penguatan *softkill* salah satu yang kami rasakan adalah terlalu tinggi bahasa yang digunakan oleh pemateri di beberapa pelatiha yang kami ikut, sehingga membuat kami sebagai guru bosan, letih dan lesu, jadi ngaruh ke semangat kami dalam mengikuti seluruh program”

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa dalam melaksanakan seluruh program penguatan softkill, tidak selalu berjalan sepenuhnya sesuai dengan harapan, ada banyak hal yang masih perlu dibenahi. Mengenai materi yang sulit dipahami, merupakan kendala yang perlu di tangani oleh kepala sekolah, salah satu solusi yang kepala sekolah lakukan yaitu mengecek kembali riwayat hidup dari setiap pemateri yang diundang sebagai pengisi program agar para guru semangat mengikuti seluruh program penguatan softkill.

¹²⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh Bapak Andi Setia Miko pada tanggal 13 Juni 2021

¹²⁹ Hasil Wawancara dengan Guru SDIT Bayyinah Putri Nilam Sari pada tanggal 13 Juni 2021

Berikut peneliti sertakan diagram konteks mengenai temuan yang telah oeneliti lakukan:



Gambar 5: Diagram konteks temuan penelitian

BAB V PEMBAHASAN

A. Strategi dan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan *Softkill*

Kepala Sekolah sebagai pemimpin berpengaruh penting dalam peningkatan kinerja guru. Dalam manajemen pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh tidak hanya tercipta dari kepala sekolah saja, melainkan kerjasama antara kepala sekolah dengan bawahannya terutamanya guru. Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, dan yang menentukan tujuan-tujuan sekolah agar dapat direalisasikan.¹³⁰ Untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan bisa kompetitif dan adaptif, guru perlu diarahkan dan terlibat dalam memompa performansi sekolah. Guru harus berdaya dan memberdayakan. Alhasil, sekolah harus mewujudkan menjadi *organizational culture* yang sesungguhnya.¹³¹

Strategi kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan *softkill*, Definisi *soft skills* adalah pengetahuan yang masih berada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal,¹³² sulit dirumuskan dan dibagi secara natural sehingga dalam

¹³⁰ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 126

¹³¹ Masduki Asbari, dkk, *Hard Skill dan Softkill: Apa Membangun Inovasi Guru Sekolah Islam*, Journal Staima Alhikam, 4(1), Maret 2020

¹³² Holford, W.D. (2018). *The future of human creative knowledge work within the digital economy*. *Futures*. doi:10.1016/j.futures.2018.10.002

transformasinya membutuhkan interaksi personal¹³³. *Soft skills* ini berada dan berakar di dalam tindakan maupun pengalaman seseorang, termasuk idealisme, nilai-nilai, maupun emosionalnya¹³⁴. Karena demikian pihak sekolah menerapkan peraturan sekolah yang mengatur semua aktivitas guru, membuat rapor kerja guru. Tujuan dibuat rapor kerja ini adalah untuk mengetahui kemampuan dan keahlian guru, baik dari bidang komunikasi, keterampilan, maupun akademik. Hal itu juga memberikan motivasi dan apresiasi atas kinerja guru yang sudah dilakukan selama 1 tahun dalam pembelajaran. Semua yang dilakukan dirasa efektif dengan catatan perbaikan yang dilakukan secara terus menerus.

Selain itu, kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh dalam memimpin lembaga pendidikan menerapkan langkah-langkah yang strategis dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesional guru yaitu, adanya koordinasi dengan ketua yayayan (Team Pengelola Sekolah), melakukan koordinasi dengan semua koordinator setiap jenjang kelas untuk meningkatkan kerjasama dalam pelaksanaan program yang telah disepakati. Hal ini dilakukan untuk menyamakan materi dan terciptanya kerukunan antar guru, melakukan pengelolaan data pembelajaran dan kinerja guru serta merumuskannya, selain itu melakukan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan.

¹³³ Deranek, K., McLeod, A., & Schmidt, E. (2017). *ERP Simulation Effects on Knowledge and Attitudes of Experienced Users*. *Journal of Computer Information Systems*, 1–11. doi:10.1080/08874417.2017.1373610

¹³⁴ Lee, Peter. (2019). *Soft skills and University-Industry Technology Transfer*. *Research Handbook on Intellectual Property and Technology Transfer* (2019, Forthcoming); UC Davis Legal Studies Research Paper Forthcoming. doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3417933>

SDIT Bayyinah dalam pembuatan rencana dan penyusunan program yaitu membuat keputusan-keputusan strategis atas dasar apa yang dilakukan dengan urutan apa dalam menanggapi atau mengantisipasi masalah atau peluang. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh GR. Terry, bahwa pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹³⁵ Oleh karena itu tanpa sebuah rencana yang matang dengan perkiraan-perkiraan yang jelas, maka program-program tidak dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai.

Program-program penguatan *softkill* yang telah direncanakan dan dilakukan oleh sekolah diantaranya adalah; *pertama*, menyelenggarakan kegiatan *leadership learning for manajer*, program ini merupakan program untuk melatih kepemimpinan dalam diri guru, kepala sekolah menganggap bahwa setiap guru adalah pemimpin bagi anak didiknya, sehingga di setiap akhir bulan, diadakannya rapat seluruh guru, namun yang memimpin rapat di roker oleh kepala sekolah, yang memimpinya adalah para guru, tujuannya diadakan program demikian adalah agar guru lebih percaya diri ketika berada di dalam forum, meningkatkan komunikatif guru, serta melatih guru untuk menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami.

¹³⁵ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), h. 10

Kedua, menyelenggarakan kegiatan *family gatering*, kegiatan ini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pihak sekolah kepada seluruh guru di setiap tahunnya, program ini dilakukan dengan cara melakukan rihlah bersama ke tempat wisata, dan diadakan perlombaan kepada sesama guru berupa perlombaan tahfiz, kemudian dilakukan permainan bersama sebagai kegiatan seru-seruan. Tujuan diadakannya program ini adalah untuk membuat para guru menjadi lebih kompak dan terciptanya rasa kekeluargaan seluruh staff yang bekerja di SDIT Bayyinah, sehingga akan menciptakan tim work yang baik.

Ketiga, menyelenggarakan pelatihan upgrading guru, program ini adalah sebuah pelatihan yang mana guru diberi kebebasan dalam mengekspresikan dirinya melalui forum diskusi dengan guru yang lain dan atau dengan para pemateri yang berkompeten dalam bidangnya. Tujuan diselenggarakannya program ini adalah agar guru bisa mengupgrade ilmu pengetahuannya dan meningkatkan kemampuan guru, meliputi pemahaman dan penyampaian materi semakin meningkat serta guru memiliki skill dan kreatifitas mengajar yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Keempat, mewajibkan seluruh guru untuk mengikuti seminar guru, baik seminar yang di selenggarakan oleh sekolah sendiri maupun lembaga yang lain. Pada kegiatan seminar guru dapat belajar dengan guru sekolah lain dan saling berbagi pengalaman dalam belajar, sehingga guru memiliki ide-ide baru yang bisa diterapkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. *Ketiga*,

yaitu kepala sekolah mengintruksikan semua guru untuk bergabung dalam komunitas kelompok kerja guru (KKG). Dalam kegiatan ini para guru dapat mengembangkan kompetensi profesionalnya melalui berbagai kegiatan, seperti diskusi ilmiah, pembuatan karya tulis ilmiah, penelitian tindakan kelas, ilmu psikologi anak. Semua kegiatan tersebut dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesional guru.

Kelima, adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai ajang perlombaan, baik ditingkat kota, provinsi maupun tingkat nasional. Kegiatan ini memiliki dampak positif bagi guru, selain mendapat pengalaman baru dan teman guru baru dari sekolah bersekala besar, guru juga dapat belajar dari para guru lain dari berbagai sekolah dalam mengembangkan kemampuannya sebagai seorang pendidik.

Program-program guru yang disebutkan di atas memerlukan perencanaan dan strategi yang matang, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh sekolah dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Ondi Saondi, bahwa dalam perencanaan, penentuan strategi kebijaksanaan, proyek, program, metode, sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.¹³⁶ Oleh karena itu, dalam rangka pengelolaan perencanaan tersebut perlu diadakan sebuah penyusunan rencana program yang akan di laksanakan dan tujuan yang dirumuskan, sehingga semua tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud dengan baik. Perencanaan dan penetapan program tersebut, sangat berpengaruh dan mendukung guru dalam meningkatkan

¹³⁶ Ondi Saondi, *Membangun Manajemen Pendidikan; Berbasis Sistem Informasi*, h. 5

kinerjanya serta meningkatkan mutu pendidikan, karena yang telah direncanakan sudah melalui beberapa tahapan dan proses yang optimal.

Program yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh kepala sekolah dan para wakilnya tersebut, dengan desain dan pelaksanaan yang dilakukan secara rutin oleh sekolah dengan tujuan mengembangkan softkill guru dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan SDIT Bayyinah Banda Aceh. Dengan pelaksanaan program tersebut, dapat menjadikan guru yang bermutu dan guru dapat bekerja dengan baik serta mampu menciptakan lulusan yang bermutu sesuai dengan visi dan misi sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh. Kepala sekolah menyakini bahwa guru yang memiliki softkill yang baik dan profesionalisme, memiliki pengaruh besar dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja guru, juga mendukung kegiatan-kegiatan guru yaitu membaca literatur pembelajaran, pelatihan-pelatihan guru yang tentang proses dan media pembelajaran, saling bertukar informasi melalui KKG atau dengan teman dalam team yang dapat mengembangkan kompetensi professional guru. Kegiatan-kegiatan itu sering dilakukan guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh sebagai kegiatan penunjang pengembangan softkill sebagai guru. Hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, yaitu seseorang yang bisa dikatakan mempunyai kualitas softkill yang baik adalah orang yang berkeinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, meningkatkan dan memelihara citra profesi, memiliki

keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan.¹³⁷ Sebagai guru yang memiliki softkill yang baik, guru mampu menerapkan kinerja yang produktif sangat mendukung terhadap efisiensi manajemen kepala sekolah SDIT Bayyinah dalam manajemen pendidikan. Budaya kerja guru yang produktif merupakan perilaku yang sangat berkaitan dan memberikan pengaruh terhadap perkembangan siswa dan mutu pendidikan sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah SDIT Bayyinah selain melaksanakan program penguatan softkill juga melakukan pengawasan beserta evaluasi rutin terhadap proses pembelajaran melalui kegiatan supervisi guru. Supervisi guru dilakukan untuk mengetahui perkembangan softkill guru dalam mengajar. Tolak ukur keberhasilan mutu pendidikan yang baik yaitu perkembangan hasil belajar siswa dan tingkat kepercayaan masyarakat yang terus meningkat terhadap sekolah, sehingga softkill guru sangat penting dimiliki oleh setiap guru guna mencapai keberhasilan pembelajaran dan mutu pendidikan yang baik.

B. Dampak Penguatan Softkill terhadap Kinerja Guru

Softkill dikategorikan sebagai personal *Knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap guru tentunya berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi. *Soft skills* sifatnya tidak mudah diartikulasikan dan dikonversi

¹³⁷ Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, h. 146

menjadi *hard skills*¹³⁸. Walaupun demikian, *soft skills* bisa diberdayakan dengan proses spiralisasi pengetahuan atau SECI Model¹³⁹. Setiap lembaga pendidikan sekolah harus memanfaatkan *soft skills* gurunya dengan mendorong untuk berbagi pengetahuan dan terus belajar. Lembaga pendidikan sekolah seperti ini akan menjadi lebih kreatif, inovatif dan memimpin di era education 4.0. Sekolah dapat memfasilitasi pengelolaan dan penggunaan pengetahuan *tacit* yang berada di luar kesadaran yang tersimpan di bawah pikiran bawah sadar setiap guru dengan pendekatan *embedding* dan *sharing*¹⁴⁰.

Adapun program penguatan softskill guru yang dilakukan oleh SDIT Bayyinah Banda Aceh, cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa keberhasilan pelaksanaan program penguatan softskill guru berdampak positif terhadap guru, siswa dan mutu pendidikan.

Adapun implikasi program penguatan softskill terhadap guru dapat dilihat dari cara guru mengajar menggunakan bahasa yang sopan dan santun, serta lebih komunikatif saat berhadapan dengan siswa/i, kemudian guru menjadi lebih percaya diri saat berada dalam forum, terutama saat mengajar, dan yang terakhir kedisiplinan guru menjadi lebih meningkat, dengan adanya stimulasi manajerial dalam kegiatan *leadership learning for manajer*, yang menuntut guru untuk tepat waktu berhadir dalam bekerja, performance guru

¹³⁸ Mohajan, Haradhan (2016): *Sharing of Soft skills in Organizations: A Review*. Published in: American Journal of Computer Science and Engineering, Vol. 3, No. 2 (1 July 2016): pp. 6-19. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/82958>

¹³⁹ Li, M., Liu, H. and Zhou, J. (2018), *G-SECI model-based knowledge creation for CoPS innovation: the role of grey knowledge*, Journal of Knowledge Management, Vol. 22 No. 4, pp. 887-911. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0458>

¹⁴⁰ Ma, Q., Mayfield, M. and Mayfield, J. (2018), *Keep them on-board! How organizations can develop employee embeddedness to increase employee retention, Development and Learning in Organizations*, Vol. 32 No. 4, pp. 5-9. <https://doi.org/10.1108/DLO-11-2017-0094>

yang semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru sudah mampu mengaplikasikan syarat utama menjadi seorang guru profesional, yaitu guru mampu mengelola kelas dengan baik, mampu menerapkan teori belajar yang sesuai dengan perkembangan anak, mampu menerapkan strategi, metode dan penggunaan media pembelajaran secara efektif, mampu menangani dan mengembangkan mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya, mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mampu menumbuhkan kepribadian yang baik bagi peserta didik. Semua tidak terlepas dari program-program pelatihan yang dilakukan sekolah untuk guru, dengan adanya program tersebut, wawasan ilmu pengetahuan guru bertambah dan mampu meningkatkan kemampuan dan skill guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Menurut Mulyana,¹⁴¹ bahwa guru harus memiliki softkill dalam mengemban tugas dibidangnya. Kompetensi softkill merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intra personal skills) yang mampu secara maksimal unjuk kerja (Performans) seseorang. Kompetensi softkill guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu keterampilan komunikatif yang baik, santun, beretika, berbahasa dengan bahasa yang baik disamping ia memiliki kompetensi hardskill seperti menguasai materi bidang studi yang diajarkannya, serta penguasaan metodologis dalam mengajarkan pelajarannya. Dengan artian disamping guru harus memiliki

¹⁴¹ Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat; Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, h. 106

pengetahuan konsep teoritik, memilih metode yang tepat, serta mampu mempraktikanya dalam proses belajar mengajar, guru juga dituntut untuk memiliki kompetensi softkill yang memadai¹⁴² Dengan kata lain, kompetensi softkill guru merupakan kemampuan keterampilan komunikatif, serta mampu membimbing peserta didik dalam memenuhi standar kompetensi yang di telah ditetapkan dalam standar pendidikan nasional.

Sedangkan dampak dari program penguatan softkill guru terhadap siswa dapat dilihat pada proses kegiatan pembelajaran di sekolah berlangsung. Siswa-siswi sangat aktif dan antusias serta memiliki perasaan senang dan nyaman dalam mengikuti pembelajaran yang dibimbing langsung oleh guru di dalam maupun di luar kelas. Guru juga dapat meningkatkan bakat dan minat siswa baik dalam bidang akademik maupun non akademik, seperti olahraga dan kesenian. Meningkatnya kompetensi softkill guru juga memiliki dampak positif terhadap prestasi siswa, hal ini bisa dilihat dari banyaknya piala yang berjejeran di depan lorong masuk sekolah. Ini membuktikan bahwa siswa-siswa SDIT Bayyinah memiliki prestasi yang gemilang, siswa-siswi menorehkan prestasi yang membanggakan baik dari tingkat kecamatan, kota, provinsi, nasional. Hal ini sejalan dengan teori elfindri¹⁴³ dan Castetter¹⁴⁴ yang menjelaskan bahwa penguasaan kecakapan *soft skill* dapat terbentuk lewat mekanisme pembelajaran dan pembiasaan, sehingga seluruh pimpinan, tenaga

¹⁴² Suharsimi Ariskunto, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, h. 239

¹⁴³ Elfindri & Yufridarwati (2010) Relevansi Kompetensi dan Daya Saing Lulusan SMK di Dunia Kerja (Studi Kasus pada SMK Otomotif di- Empat Kabupaten/Kota). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*. Vol. 9. Tahun ke 3. Desember 2010.427-447..

¹⁴⁴ Castetter, W.B (1996). *The Human Resources Function in Education Administration*. New Jersey: Printice Hall. Daugherty, M.K (2005). A Changing Role for Technology Teacher Education. *Journal of Industrial Teacher Education*. Vol. 45. No. 1 .JITE, [Illinois State University](http://www.illinoisstate.edu).

kependidikan harus mampu menjadikan dirinya sebagai model (*role model*) di dalam pengembangan *soft skill* di lingkungan sekolah. Dengan pola seperti tersebut, maka hasil pengembangan *soft skill* untuk guru diyakini akan dapat membekali siswa sesuai dengan kebutuhan lulusan dan tujuan pendidikan.

Semua prestasi yang dicapai siswa tidak lepas dari kualitas bimbingan yang dilakukan oleh guru. Dengan demikian guru yang memiliki kemampuan kompetensi *hardskill* dan *softskill* mengajar yang tinggi dapat membuat siswa memahami materi pelajaran dengan mudah dan menyenangkan serta dapat mengantarkan siswa untuk berprestasi sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh siswa. Implikasi pengembangan *softkill* guru terhadap siswa tersebut, sejalan dengan peraturan pemerintah yang tertera dalam Undang- Undang No 14 Tahun 2005 bab 2 pasal 6,¹⁴⁵ bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab. Sedangkan implikasi penguatan *softkill* guru terhadap mutu pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh dapat dilihat dari capaian prestasi yang diperoleh sekolah. Prestasi yang diraih oleh SDIT Bayyinah Banda Aceh, yaitu sekolah sehat juara 2 se Banda Aceh dan menjadi Kepala sekolah terbaik 1 tingkat provinsi. Prestasi ini dapat diraih karena baiknya manajerial yang dilakukan sekolah yang meliputi kualitas

¹⁴⁵ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 bab 2 Tahun 2005

layanan administrasi siswa, guru, dan karyawan, pengadaan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran serta kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat. Semua faktor tersebut memiliki dampak yang baik terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang di lakukan oleh sekolah. Disamping itu peran dan fungsi guru sebagai ujung tombak pendidikan sangat memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan mutu pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

Guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh memiliki kemampuan kompetensi softkill yang baik. Guru memiliki wawasan keilmuan yang luas, skill mengajar yang baik, Komunikatif, penguasaan materi dan penggunaan media pembelajaran yang efektif, mampu menangani dan mengembangkan mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya, mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mampu menumbuhkan kepribadian yang baik bagi peserta didik. Kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan serta meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

C. Kendala dalam Pelaksanaan Program Penguatan Softkill

Ada dua faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru melalui penguatan softkill, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang meliputi minat dan bakat guru, adapun minat dan bakat guru di SDIT Bayyinah tersalurkan didalam kegiatan-kegiatan pengembangan kemampuan guru, yaitu memperbanyak membaca literatur pembelajaran.

Sedangkan faktor eksternal adalah yang berkaitan dengan lingkungan, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan oleh guru.

Pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh guru SDIT Bayyinah Banda Aceh, meliputi seminar, workshop, dan KKG dilingkup sekolah maupun diluar sekolah. Hasil pelatihan yang didapatkan oleh guru diterapkan dengan baik dalam proses pembelajaran dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai di dalam kelas maupun di luar kelas. Sarana dan prasarana yang ada di sekolah meliputi, ruang keagamaan, laboratorim komputer, laboratorium bahasa, perpustakaan dan kelengkapan media pembelajaran di dalam kelas, seperti Proyektor sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Selain itu, didukung dengan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, siswa, dan para karyawan yang baik serta hubungan sekolah dengan stakeholder, wali murid, dan masyarakat juga terjalin dengan baik. Hal ini tidak lepas dari koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan seluruh elemen sekolah dengan mengedepankan keterbukaan dan saling bekerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Disamping faktor pendukung internal dan eksternal dalam melaksanakan program penguatan softkill guru, pendapat yang dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercemini

dari cara-cara yang ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.¹⁴⁶ Dengan kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel tersebut akan meminimalisir faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan softskill. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Pongky Ari Wijaya dan Baiq Sefti Hariani, bahwa Kendala-Kendala dalam Upaya Meningkatkan Soft Skill berupa kurangnya Sosialisasi Pelatihan Soft Skill kepada guru, kurangnya partisipasi dan kesadaran dari guru, Kurang Disiplin (On-Time), Fasilitas atau media yang masih kurang memadai, dana yang minim, waktu yang terbatas¹⁴⁷

Sejalan dengan paparan demikian, adapun faktor penghambat yang terjadi di SDIT Bayyinah Banda Aceh yaitu ketika berhadapan dengan lokasi pelaksanaan pelatihan di luar sekolah, dengan fasilitas yang kurang memadai, seperti kipas angin rusak dan ruangan yang sempit, dan juga saat berhadapan dengan jadwal pelaksanaan program di hari libur, dan materi yang disampaikan dalam pelatihan/workshop sulit dipahami oleh para guru dikarenakan banyaknya digunakan bahasa-bahasa istilah, sehingga penerapan kebijakan kurang bisa diterapkan dengan maksimal dikarenakan kesibukan guru di hari weekend. Kepala sekolah SDIT Bayyinah mempunyai solusi untuk mengatasi terjadinya faktor penghambat dalam manajemen pendidikan.

¹⁴⁶ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, h. 118

¹⁴⁷ Pongky Ari Wijaya, dkk, *Upaya Peningkatan Soft Skill Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja (Studi Kasus Di Jurusan Pendidikan Ips-Ekonomi Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Iain Mataram)*, Journal UIN Mataram, 1 (1), Oktober 2019.bab i

Untuk mengatasi adanya faktor penghambat dalam manajemen pendidikan di SDIT Bayyinah yaitu adanya keterbukaan antara kepala sekolah, tenaga pendidik dan seluruh komponen sekolah. Dengan keterbukaan itu kita bisa mengetahui secara mudah mendapatkan informasi, yang kedua membangun suasana kekeluargaan, dan membangun komunikasi yang baik.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara melakukan perencanaan dan pelaksanaan program penguatan softkill. Program penguatan softkill direncanakan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan baik. Program-program yang direncanakan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Program-program itu meliputi upgrading guru, seminar guru, KKG (Kelompok Kerja Guru),. Dengan perencanaan dan pelaksanaan program-program tersebut dengan baik, maka mampu meningkatkan kinerja guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh. Adapun Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill adalah membuat tahapan-tahapan strategi yaitu pelaksanaan program-program yang dirancang dalam perencanaan strategi, melakukan pendekatan kepada seluruh guru dan karyawan, dan pengawasan secara langsung program-program lembaga sekolah. Strategi kepala sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh memberikan motivasi terhadap guru untuk selalu aktif dan bekerja secara produktif dengan memberikan kesejahteraan kepada guru, dan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kompetensi softkill guru melalui kegiatan-kegiatan seperti *family gatering*, *leadership learning for manajer*, upgrading guru, seminar, workshop, KKG (Kelompok Kerja Guru),

pengembangan 'media pembelajaran dan pelatihan- pelatihan lain yang mendukung pengembangan kompetensi profesional guru.

2. Dampak pelaksanaan program penguatan softkill guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh, diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Dampak terhadap guru, yaitu guru menjadi lebih komunikatif dan berbahasa yang baik, menjadi lebih percaya diri dan lebih tanggap dalam menghadapi masalah, terutama saat melihat anak yang nakal, guru menerapkan langkah lebih santun dalam menegur dan menasehati, itu semua merupakan sebagian pengaruh yang dirasakan oleh para guru dengan adanya stimulasi manajerial saat mengikuti kegiatan *leadership learning* yang menjadi kegiatan rutin bulanan sekolah dalam meroker guru dalam memimpin rapat, dapat dilihat dari performance guru yang semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Ada dua faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi softkill guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang meliputi minat dan bakat guru, semua minat dan bakat tersebut disakurkan dalam kegiatan-kegiatan pengembangan kemampuan dan softkill guru, yaitu memperbanyak membaca literatur pembelajaran dan mengikuti berbagai jenis pelatihan. Sedangkan faktor eksternal adalah yang berkaitan dengan lingkungan, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan oleh guru. Hal ini mampu

mengembangkan kompetensi softkill guru di SDIT Bayyinah Banda Aceh.

- b. Dampak terhadap siswa dapat dilihat pada proses kegiatan pembelajaran di sekolah berlangsung Siswa-siswi sangat aktif dan penuh semangat dalam mengikuti pembelajaran dan kegiatan-kegiatan yang mengembangkan bakat dan minat siswa. Sehingga banyak siswa SDIT Bayyinah Banda Aceh menorehkan prestasi akademik maupun non akademik. Prestasi ini bisa dilihat dari banyaknya piala yang berjejeran depan lorong masuk sekolah. Ini membuktikan bahwa siswa-siswa SDIT Bayyinah memiliki prestasi yang gemilang, siswa-siswi menorehkan prestasi yang membanggakan baik dari tingkat Kecamatan, Kota, Provinsi.
- c. Dampak terhadap mutu pendidikan di SDIT Bayyinah Banda Aceh dapat dilihat dari capaian prestasi yang diperoleh sekolah. Prestasi yang diraih oleh SDIT Bayyinah Banda Aceh, yaitu sebagai kepala sekolah terbaik Banda Aceh dan menjadi sekolah sehat juara II. Prestasi ini dapat diraih karena kepala sekolah menjalankan manajemen pengelolaan sekolah dengan baik, mulai dari kualitas layanan administrasi siswa, guru, dan karyawan, pengadaan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran serta kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat.

3. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program penguatan softkill yaitu berupa kekurangan sarana dan prasarana, materi yang sulit dipahami, dan saat berhadapan dengan jadwal pelatihan di hari libur.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan sebagai bentuk tindak lanjut dan perbaikan ke depan yang lebih baik tentang peningkatan kinerja guru melalui penguatan softkill adalah sebagai berikut;

1. Bagi kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru lebih ditingkatkan lagi dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Dalam penyusunan dan perencanaan program, kepala sekolah harus lebih selektif dengan melihat kondisi lapangan serta menyesuaikan kebutuhan guru. Sedangkan dalam pengaplikasian strategi, kepala sekolah hendaknya lebih kreatif, inovatif dalam menerapkan strategi tersebut agar dapat mengembangkan kompetensi softkill guru dengan optimal.
2. Guru perlu bersikap kooperatif terhadap pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Guru hendaknya menyadari bahwa program pelatihan itu sangat penting dalam pengembangan softkill guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan optimal serta dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
3. Pimpinan lembaga pendidikan lain dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja guru dengan mengadakan

program-program penguatan softkill. Dengan mengadopsi strategi dan pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah di dalam penelitian ini untuk bisa diterapkan di lembaga pendidikan masing-masing.

4. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian bisa dikembangkan dan dibahas lebih mendalam dengan menyertakan data yang lebih lengkap dan mampu mengungkapkan temuan-temuan yang lebih mendalam mengenai penelitian yang memiliki korelasi dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar, Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, Bandung: Refieka Aditema, 2004
- Mursal, H.M. Taker, *Kamus Ilmu Jiwa dan Pendidikan*, Jakarta: Al-Ma'arif, 1981
- Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, cet. III, Jakarta: Pressindo, 2011
- Ardiansyah, Asrori. *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Azhar, Arooj etc. *The Role of Leadership in Strategy Formulation and Implementation*. International Journal of Management & Organizational Studies. 1 (2). Hal. 35
- Badu Syamsu Q & Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2017
- Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM, *Al-Qur'an Iqra Al-Wagfu wal Ibtida*, (Bandung: Al-Qur'an Cordoba. 2018.
- Burhan Bungin, *Qualitative Research on Economic Communication, Public Policy, and Other Social Sciences* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Creswell, J. W. *Qualitatif Inquiry and Research Design*, California: Sage Productions Inc. 1998
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2004
- Dimiyati, Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009
- Dirgantoro. *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implemetasi*, Jakarta: Grasindo. 2001
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009

- Efendi, Nur. *Islamie Educational Leadhershship: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia. 2015
- G. Yukl. *Leadhershship in Organization (Second Edition)*. Englewood Cliffs-New Jersy: Pretice Hall Inc. 2006
- Harnipa, *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi belajar, minat belajat dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMAN 1 Se-kabupaten Luwu*, Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2016.
- Hasbullah Thabrani, *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Hersey Paul, and H. Blanchard, Kennet. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*, Cet. III, Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2007
- Husaini Usman dkk, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta:PT Bumi Aksara.2006
- Kartono, Kartini, *Menyiapkan dan memadukan Karir*, Jakarta: Rajawali, 2005
- Koentjaraningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta:Gramedia Utama, 1990
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penefitian Kualitätif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013
- M. Syafi'i, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Kalimantan Tengah: Pascasarjana IAIN Palangkaraya, 2017
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta:PT Bumi Aksara. 2006
- Marget E Bell Gredlen, *Belajar dan Membelajarkan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2007
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Marzuki, *Metode Riset*, BPFE-UUI, 1995
- Masrial, *Teras Kuliah Belajar-Mengajar*, Padang : Angkasa Raya, 2005

- Miles & A.M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Beverly Hills, California: Sage Publication Inc., 1984
- Moloeng, Ixey. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004
- Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Nasution, *Metode Research (Penelitian ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito, 2003
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung. 2005
- Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Indeks, 2013
- Nugraheni Dwi Agustin, *Gaya Kepemimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Pengelola Pendidikan di SDIT Intan Mulia Wonosobo*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015
- Nursisto, *Peningkatan Prestasi Belajar Sekolah Menengah*, Insan Cendekia, 2002
- Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Oemar, Malik, *Proses Belajar Mengajar*, cet III, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2004
- Panduan Kerja Kepala Sekolah Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta. 2017.
- Pearce II, John A. & Robinson, Richard B. *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990
- Permen Nomor 32 Tahun 2007
- Permen Nomor 32 Tahun 2007
- Purnomo, Setiawan Heri dan Zulkieflimansyah, *Manajemen Strategi Sebuah Konsep Pengantar*, Jakarta: LPFEUL 2007
- Rahman, *Peran Startegis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint, 2006

- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta. 2010
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Sahono, *Pengembangan Model Manajemen Kelas yang Efektif di Sekolah Dasar Terpencil*, Jurnal Pendidikan Dasar Nomor 2, Tahun 2010.
- Salmiati dan Aulia Afridzal, *Upaya Kepala sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sebagai Motivator di SDN 19 Banda Aceh*, 5 (1), STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh, Februari 2018.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2006
- Siagian, *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*, Jakarta: Haji Mas Agung, 1999
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012
- Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, Jakarta: Gunung Agung, 2010
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003
- Subranur Tesa Trianda, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMA*, Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta, 2015
- Sumardi Surya Brata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011
- Sutopo, *Metode Penelitian Kualitatif, Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Budaya*, (Surakarta: UNS, 1996.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 2006

- Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Totitoli*, Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016
- Taniredja, Tukiran. Mustafidah, Hidayati. *An Introduction to Qualitative Research*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajeme Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Press, 2001
- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: Refika Aditia 2010
- Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (Bandung: Citra Umbara, 2010), h. 12
- UU RI Nomor 14 Tahun 2015
- Wahid Murni, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif: Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: UIN Press, 2008.
- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Seklah*, Jakarta: Rajawali Press, 2002
- Zainal, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Zainal Arifin, *Evaluasi Instruksional Prinsip Teknik Prosedur*, Bandung: Remaja Karya, 2010.

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan untuk kepala sekolah

1. Bagaimana langkah yang bapak lakukan guna menciptakan guru-guru disiplin?
2. Apa salah satu program yang diterapkan disekolah yang bapak pimpin dalam meningkatkan kerja sama sesama guru?
3. Untuk meningkatkan kualitas guru dalam bekerja, apakah ada dilakukannya program seperti pelatihan guru atau program lainnya?
4. Apakah disekolah yang bapak pimpin, terdapat program tahunan/bulanan untuk guru guna lebih tanggap dalam mengajar dan bekerja secara maksimal?
5. Apa saja langkah yang bapak lakukan untuk membuat para guru agar mampu secara tehnik dalam mengelola kelas ?
6. Saat proses belajar mengajar berlangsung, bagaimana usaha yang guru lakukan untuk membuat anak-anak mudah memahami pelajaran? Apakah bapak memastikan para guru menyiapkan RPP sebelum mengajar?
7. Apa saja upaya yang bapak tempuh untuk guru agar mampu membuat suasana belajar menyenangkan?
8. Bagaimana cara bapak/ibu melakukan supervisi terhadap para guru dan staff?
9. Setiap pelaksanaan program pembinaan guru, biasanya di sertakan dengan materi apa saja yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi?
10. Ketika pelaksanaan program pembinaan biasanya dilakukan pada jam anak anak belajar atau di luar jam belajar?
11. Siapa saja yang diikutsertakan dalam program pembinaan kompetensi?
12. Untuk meningkatkan *skill* pada setiap guru, bapak/ibu melakukannya dengan langkah seperti apa? Apakah dengan memberikan soal, atau berupa tanggung jawab, atau langkah lainnya?
13. Bagaimana cara bapak/ibu mengevaluasikan kembali sejauh mana peningkatan kompetensi guru dengan diadakannya pembinaan guru?
14. Disaat bapak/ibu memberikan tugas bersama kepada para guru, apakah mereka menyelesaikannya secara *team work* atau sendiri sendiri tanpa peduli tugas guru lainnya ?

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan untuk guru

1. Bagaimana langkah yang bapak lakukan guna menciptakan guru-guru disiplin?
2. Apa salah satu program yang diterapkan disekolah dalam meningkatkan kerja sama sesama guru?
3. Untuk meningkatkan kualitas guru dalam bekerja, apakah ada dilakukannya program seperti pelatihan guru atau program lainnya?
4. Apakah disekolah yang bapak/ibu bekerja, terdapat program tahunan/bulanan untuk guru guna lebih tanggap dalam mengajar dan bekerja secara maksimal?
5. Apa saja langkah yang bapak lakukan untuk membuat para guru agar mampu secara tehnik dalam mengelola kelas ?
6. Saat proses belajar mengajar berlangsung, bagaimana usaha yang guru lakukan untuk membuat anak-anak mudah memahami pelajaran? Apakah bapak memastikan para guru menyiapkan RPP sebelum mengajar?
7. Apa saja upaya yang kepek tempuh untuk guru agar mampu membuat suasana belajar menyenangkan?
8. Bagaimana cara kepek melakukan supervisi terhadap para guru dan staff?
9. Setiap pelaksanaan program pembinaan guru, biasanya di sertakan dengan materi apa saja yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi?
10. Ketika pelaksanaan program pembinaan biasanya dilakukan pada jam anak anak belajar atau di luar jam belajar?
11. Siapa saja yang diikutsertakan dalam program pembinaan kompetensi?
12. Dimana tempat biasanya dilakukan pembinaan kompetensi guru?
13. Bagaimana cara bapak/ibu mengevaluasikan kembali sejauh mana peningkatan kompetensi guru dengan diadakannya pembinaan guru?
14. Disaat kepek memberikan tugas bersama kepada para guru, apakah mereka menyelesaikannya secara *team work* atau sendiri sendiri tanpa peduli tugas guru lainnya ?
15. Apakah guru sebelum memulai pelajaran ada menyiapkan RPP terlebih dahulu?

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan untuk waka kurikulum

1. Bagaimana langkah yang bapak lakukan guna menciptakan guru-guru disiplin?
2. Apa salah satu program yang diterapkan disekolah dalam meningkatkan kerja sama sesama guru?
3. Untuk meningkatkan kualitas guru dalam bekerja, apakah ada dilakukannya program seperti pelatihan guru atau program lainnya?
4. Apakah disekolah yang bapak/ibu bekerja, terdapat program tahunan/bulanan untuk guru guna lebih tanggap dalam mengajar dan bekerja secara maksimal?
5. Apa saja langkah yang bapak lakukan untuk membuat para guru agar mampu secara tehnik dalam mengelola kelas ?
6. Saat proses belajar mengajar berlangsung, bagaimana usaha yang guru lakukan untuk membuat anak-anak mudah memahami pelajaran? Apakah bapak memastikan para guru menyiapkan RPP sebelum mengajar?
7. Apa saja upaya yang kepek tempuh untuk guru agar mampu membuat suasana belajar menyenangkan?
8. Bagaimana cara kepek melakukan supervisi terhadap para guru dan staff?
9. Setiap pelaksanaan program pembinaan guru, biasanya di sertakan dengan materi apa saja yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi?
10. Ketika pelaksanaan program pembinaan biasanya dilakukan pada jam anak anak belajar atau di luar jam belajar?
11. Siapa saja yang diikutsertakan dalam program pembinaan kompetensi?
12. Dimana tempat biasanya dilakukan pembinaan kompetensi guru?
13. Bagaimana cara bapak/ibu mengevaluasikan kembali sejauh mana peningkatan kompetensi guru dengan diadakannya pembinaan guru?
14. Disaat kepek memberikan tugas bersama kepada para guru, apakah mereka menyelesaikannya secara *team work* atau sendiri sendiri tanpa peduli tugas guru lainnya ?
15. Apakah guru sebelum memulai pelajaran ada menyiapkan RPP terlebih dahulu?

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan untuk waka kesiswaan

1. Bagaimana langkah yang bapak lakukan guna menciptakan guru-guru disiplin?
2. Apa salah satu program yang diterapkan disekolah dalam meningkatkan kerja sama sesama guru?
3. Untuk meningkatkan kualitas guru dalam bekerja, apakah ada dilakukannya program seperti pelatihan guru atau program lainnya?
4. Apakah disekolah yang bapak/ibu bekerja, terdapat program tahunan/bulanan untuk guru guna lebih tanggap dalam mengajar dan bekerja secara maksimal?
5. Apa saja langkah yang bapak lakukan untuk membuat para guru agar mampu secara tehnik dalam mengelola kelas ?
6. Saat proses belajar mengajar berlangsung, bagaimana usaha yang guru lakukan untuk membuat anak-anak mudah memahami pelajaran? Apakah bapak memastikan para guru menyiapkan RPP sebelum mengajar?
7. Apa saja upaya yang kepek tempuh untuk guru agar mampu membuat suasana belajar menyenangkan?
8. Bagaimana cara kepek melakukan supervisi terhadap para guru dan staff?
9. Setiap pelaksanaan program pembinaan guru, biasanya di sertakan dengan materi apa saja yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi?
10. Ketika pelaksanaan program pembinaan biasanya dilakukan pada jam anak anak belajar atau di luar jam belajar?
11. Siapa saja yang diikutsertakan dalam program pembinaan kompetensi?
12. Dimana tempat biasanya dilakukan pembinaan kompetensi guru?
13. Bagaimana cara bapak/ibu mengevaluasikan kembali sejauh mana peningkatan kompetensi guru dengan diadakannya pembinaan guru?
14. Disaat kepek memberikan tugas bersama kepada para guru, apakah mereka menyelesaikannya secara *team work* atau sendiri sendiri tanpa peduli tugas guru lainnya ?
15. Apakah guru sebelum memulai pelajaran ada menyiapkan RPP terlebih dahulu?

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan untuk siswa

1. Saat proses belajar mengajar, tindakan apa yang guru lakukan jika kalian bermain?
2. Apakah guru sering mendokumentasikan apa saja yang siswa lakukan di kelas?
3. Saat proses belajar mengajar berlangsung, apakah guru hanya duduk manis didepan? Jika tidak, biasanya hal apa saja yang dilakukan guru saat di kelas?
4. Dari sekian banyak guru disekolah, siapa guru yang paling menyenangkan? Apa yang membuat kalian senang dengannya?
5. Apakah siswa mudah memahami cara guru dalam menyampaikan penjelasan saat belajar mengajar?
6. Bagaimana cara guru dalam mengarahkan siswa saat proses belajar mengajar?
7. Jika siswa membuat kesalahan, bagaimana cara guru menegur dan menasehati kalian?
8. Apakah siswa pernah mendapatjkan guru berbahasa kasar didepan siswa?
9. Sebelum memulai pelajaran, biasanya apa yang guru lakukan sehingga siswa semangat belajar?
10. Apakah guru selalu menggunakan bahasa yang sopan dan lemah lembut saat proses belajar mengajar?



SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
BAYYINAH TAHFIZUL QUR'AN

Jl. Tgk. Dibrang No. 52 Kp. Mulia - Kota Banda Aceh
E-Mail : bayyindahsdita@gmail.com Telp. 0651-637022

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 258/BAY-SDIT/VI/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Setia Miko, S. Pd. I
Jabatan : Kepala Sekolah SDIT Bayyinah Banda Aceh
Alamat sekolah : Jln. Teungku Dibrang No. 52 Kampung Mulia Kecamatan Kuta Alam Kabupaten Kota Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Dilla Safira
Tempat Tanggal Lahir : Teupin Bayu, 06 Juli 1997
NIM : 19710006
Jurusan Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IV (Empat)
Alamat : Desa Rukoh, Banda Aceh

Benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian tentang "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Penguatan Softkill Guru di SDIT Bayyinah Tahfizul Quran Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh" mulai tanggal 25 Mei Hingga 12 Juni 2021

Demikian surat penelitian ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Banda Aceh, 15 Juni 2021
Mengetahui Kepala Sekolah,

Andi Setia Miko, S.Pd.I

DOKUMENTASI



Bimbingan dari pengawas



Pelatihan internasional dengan Management Science University



Kegiatan keterampilan guru dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif



Pelatihan Hots di Gugus Melati



teamwork training



Workshop agar belajar menyenangkan



Family gathering



Kegiatan Belajar Mengajar



Kreativitas siswa