

**UPAYA KEPALA SEKOLAH UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA MUHAMMADIYAH 01  
GENTENG BANYUWANGI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

Firman Kawah Insan

NIM. 200106110038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA MUHAMMADIYAH 01  
GENTENG BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



**Oleh:**

Firman Kawah Insan

NIM. 200106110038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**UPAYA KEPALA SEKOLAH UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU**  
**DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA MUHAMMADIYAH 01**  
**GENTENG BANYUWANGI**

Oleh:

**Firman Kawah Insan**  
**NIM. 200106110038**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertanggungjawabkan dalam sidang skripsi

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.**  
**NIP. 198010012008011016**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



**Ulfah Muhayani, M.PP., Ph.D**  
**NIP. 197906022015032001**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi” oleh Firman Kawah Insan ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 18 Desember 2025.

### DEWAN PENGUJI

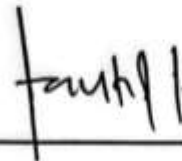
### TANDA TANGAN

#### Ketua (Penguji Utama)

Fantika Febry Puspitasari, M.Pd.

NIP. 199202052019032015

:



#### Sekretaris Sidang

Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

:



#### Dosen Pembimbing

Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

:



#### Penguji II

Angga Teguh Prastyo, M.Pd.

NIP. 19850722201608011008

:



Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

---

---

Malang, 11 November 2025

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Firman Kawah Insan

Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang di  
Malang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan dan setelah membaca serta mengoreksi skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Firman Kawah Insan

NIM : 20010110038

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di  
Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng  
Banyuwangi

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing,



Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firman Kawah Insan  
NIM : 200106110038  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi

Menyatakan bahwa laporan penelitian skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi” benar-benar diselesaikan oleh yang membuat pernyataan dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali secara tertulis jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka sebagai sumber yang dikutip.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan sebenar-benarnya, tanpa ada unsur keterpaksaan dari pihak luar.

Malang, 11 November 2025

Hormat saya,



Firman Kawah Insan  
NIM. 200106110038

## **LEMBAR MOTTO**

"Pendidikan adalah senjata paling kuat yang bisa digunakan untuk mengubah dunia." - Nelson Mandela

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah rabbil 'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang maha pengasih, maha penyayang, dan maha mengatur seluruh alam. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda kita Nabi Agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga sahabat dan para pengikutnya.

Tuntasnya karya ilmiah dalam jenjang akademik strata satu ini menjadi bukti bahwa peneliti telah menyelesaikan program pendidikan tinggi pada tataran sarjana di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Karya tulis sederhana ini saya persembahkan dengan penuh hormat kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan segala pengorbanan dan dukungan sehingga saya dapat mencapai tahap ini. Saya juga menyampaikan penghargaan mendalam untuk kedua kakak saya yang selalu menjadi pendamping dalam perjalanan hidup saya. Selain itu, saya ucapkan terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan semangat selama masa perkuliahan, yang akan selalu menjadi kenangan berharga dalam hidup saya.



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah rabbil 'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi”**. Karya ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM. selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh tim stafnya.
2. Dr. H. Muhammad Walid, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ulfah Muhayani, M.PP, Ph.D selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan masukan serta dengan sabar telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng yang telah memberikan izin untuk meneliti di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.
6. Bapak Dodik Irawan, Bapak Rizki Aulia A, S.Pd., dan Bu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng yang telah memberikan izin, masukan, serta ilmu pengetahuan baru.

7. Serta seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan dan dukungan penuh selama proses pembuatan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, dan balasan terbaik bagi semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kata, kalimat, atau bagian yang kurang sempurna. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pembaca maupun bagi penulis sendiri. Aamiin.

Malang, 12 November 2025

Penulis



**Firman Kawah Insan**  
**NIM. 200106110038**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = <u>h</u>	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

### B. Vokal panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

### C. Vokal Diftong

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُوْ = û

إِي = î

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	v
LEMBAR MOTTO .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
ملخص .....	xix
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Orisinalitas Penelitian .....	8
F. Definisi Istilah .....	12
G. Sistematika Pembahasan .....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	 15
A. Kepala Sekolah .....	15
1. Pengertian Kepala Sekolah .....	15
2. Peran Kepala Sekolah .....	16
B. Kinerja Guru .....	22

1. Pengertian Kinerja Guru .....	22
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	24
3. Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	27
C. Peningkatan Kinerja Guru .....	28
1. Macam-macam Kinerja Guru .....	28
2. Indikator Kinerja Guru.....	30
3. Standart Kinerja Guru Meningkat.....	31
D. Kerangka Berpikir .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Kehadiran Peneliti .....	39
D. Subjek Penelitian .....	39
E. Data dan Sumber Data .....	39
F. Teknik Pengumpulan Data .....	40
G. Keabsahan Data .....	41
H. Analisis Data .....	42
I. Prosedur Penelitian .....	43
<b>BAB IV PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Paparan Data .....	44
1. Profil dan Identitas Sekolah.....	44
2. Struktur Organisasi .....	45
B. Hasil Penelitian .....	46
1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	46
2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	58
3. Dampak Yang Dihasilkan Dari Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	62
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Upaya Yang Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	67

B. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	69
C. Dampak Yang Dihasilkan Dari Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	72
D. Bagan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian .....	10
Tabel 4. 1 Data Guru dan Karyawan.....	45
Tabel 7. 1 Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	85
Tabel 7. 2 Hasil wawancara dengan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	91
Tabel 7. 3 Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	94
Tabel 7. 4 Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	98

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir.....	36
Bagan 5. 1 Kerangka Hasil Penelitian.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kegiatan Kumpul Rutin Bersama Para Guru dan Karyawan .....	49
Gambar 4. 2 Beberapa Guru Mengikuti Workshop Pembelajaran .....	54
Gambar 4. 3 Kegiatan Di luar Sekolah Antara Para Guru dan Karyawan .....	57
Gambar 4. 4 Susunan Program Semester Mata Pelajaran.....	64
Gambar 4. 5 Guru Membuat Kisi-Kisi Soal Untuk Ulangan Umum/Semester .....	65
Gambar 4. 6 Guru Memberi Bimbingan Khusus Kepada Siswa Yang Kesulitan Belajar .....	65
Gambar 7. 1 Lampiran Surat Izin Survey Penelitian .....	82
Gambar 7. 2 Surat Konfirmasi Izin Penelitian .....	83
Gambar 7. 3 Jurnal Bimbingan Skripsi .....	84
Gambar 7. 4 Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	102
Gambar 7. 5 Wawancara dengan Tenaga Pendidik .....	102
Gambar 7. 6 Kegiatan Bersama Guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	103
Gambar 7. 7 Kegiatan Retret Bersama Guru .....	103
Gambar 7. 8 Beberapa Guru Mengikuti Pelatihan Kepramukaan.....	104
Gambar 7. 9 Kondisi Lingkungan SMP Muhammadiyah 01 Genteng .....	104

## ABSTRAK

Insan, Firman Kawah. 2025. Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

---

---

Penelitian berjudul "Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi" ini bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan, dan peran kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif dan memotivasi para guru agar dapat lebih profesional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta studi dokumen terkait. Pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dengan fokus pada konteks alami dan pemahaman mendalam terhadap fenomena kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain memberikan dukungan materi dan non-materi, penyesuaian penugasan guru berdasarkan kompetensi, mendorong partisipasi guru dalam pelatihan dan lokakarya, serta membangun ikatan sosial melalui kegiatan retreat dan rekreasi bersama. Faktor pendukung utama keberhasilan upaya ini adalah dukungan internal yang konsisten dari kepala sekolah dan dukungan eksternal berupa dana bantuan operasional sekolah serta partisipasi masyarakat. Sebaliknya, faktor penghambat terbesar adalah keterbatasan waktu dan masalah efektivitas komunikasi antar staf. Dampak positif yang dihasilkan terlihat pada peningkatan disiplin kehadiran guru melalui sistem absensi modern, peningkatan efektivitas manajemen akademik, serta inovasi dan variasi dalam kegiatan pembelajaran. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa kepala sekolah memegang peran sentral dalam menciptakan suasana dan budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan, sehingga dapat membawa sekolah ke arah kemajuan pendidikan yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Upaya, Kinerja, Kepala Sekolah

## ABSTRACT

Insan, Firman Kawah. 2025. The Principal's Efforts to Improve Teacher Performance at SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi. Thesis. Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

---

---

This study entitled “The Principal's Efforts to Improve Teacher Performance at SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi” aims to describe the various efforts made by the principal to improve teacher performance at the school. Teacher performance is one of the main factors that determine the quality of education, and the leadership role of the principal is crucial in creating a conducive work culture and motivating teachers to be more professional. The type of research used is descriptive qualitative research with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews with the principal and teachers, as well as a study of related documents. Data processing used descriptive analysis with a focus on the natural context and in-depth understanding of the phenomena of leadership and teacher performance improvement. The research findings show that principals made various strategic efforts to improve teacher performance, including providing material and non-material support, adjusting teacher assignments based on competence, encouraging teacher participation in training and workshops, and building social bonds through retreats and joint recreational activities. The main supporting factors for the success of this effort were consistent internal support from the principal and external support in the form of school operational assistance funds and community participation. Conversely, the biggest obstacles were time constraints and problems with effective communication between staff. The positive impacts were seen in improved teacher attendance through a modern attendance system, increased effectiveness of academic management, and innovation and variety in learning activities. The conclusion of the study confirms that the principal plays a central role in creating a work atmosphere and culture that supports the continuous improvement of teacher performance, thereby leading the school towards better educational progress.

**Keywords: Efforts, Performance, School Principal**

## ملخص

إنسان، فرمان كواه. ٢٠٢٥. جهود مدير المدرسة لرفع أداء المعلمين في المدرسة المتوسطة المحمدية الأولى في غنطنغ بانثيووانغي. رسالة جامعية. برنامج إدارة التربية الإسلامية. كلية العلوم التربوية. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانغ. بإشراف: الأستاذ الدكتور م. فهم ثرابه، م. بد.

### الكلمات المفتاحية: الجهود، الأداء، مديرو المدارس

يهدف البحث بعنوان "جهود مدير المدرسة لرفع أداء المعلمين في المدرسة المتوسطة المحمدية الأولى غنطنغ بانثيووانغي" إلى وصف مختلف الجهود التي يبذلها مدير المدرسة في تحسين أداء المعلمين في تلك المدرسة. ويُعد أداء المعلمين أحد العوامل الرئيسة التي تحدد جودة التعليم، كما أن دور القيادة المدرسية مهم للغاية في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيز المعلمين ليكونوا أكثر مهنية. واعتمدت الدراسة على منهج البحث النوعي الوصفي، باستخدام المقاربة النوعية. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة مع مدير المدرسة والمعلمين، إضافة إلى دراسة الوثائق ذات الصلة. أما معالجة البيانات فاعتمدت على التحليل الوصفي مع التركيز على السياق الطبيعي والفهم العميق لظاهرة القيادة وتحسين أداء المعلمين. وتُظهر نتائج البحث أن مدير المدرسة قام بعدة جهود إستراتيجية لتحسين أداء المعلمين، من بينها: تقديم الدعم المادي وغير المادي، وتوزيع المهام بما يتوافق مع كفاءة كل معلم، وتشجيع مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية وورش العمل، وكذلك بناء الروابط الاجتماعية من خلال الأنشطة الترفيهية والرحلات الجماعية. أما العوامل الداعمة الرئيسة لنجاح هذه الجهود فتتمثل في الدعم الداخلي المستمر من مدير المدرسة، والدعم الخارجي المتمثل في التمويل من برنامج المساعدة التشغيلية المدرسية إضافة إلى مشاركة المجتمع. وعلى العكس من ذلك، تمثلت أبرز العوائق في ضيق الوقت وضعف فعالية التواصل بين الموظفين. وقد أسهمت هذه الجهود في تحقيق آثار إيجابية واضحة، مثل تحسين انضباط حضور المعلمين من خلال نظام الحضور الحديث، ورفع فعالية الإدارة الأكاديمية، إضافة إلى تطوير الابتكار والتنوع في الأنشطة التعليمية. وتؤكد نتائج البحث أن مدير المدرسة يؤدي دوراً محورياً في خلق بيئة وثقافة عمل تدعم تحسين جودة أداء المعلمين بشكل مستمر، مما يسهم في دفع المدرسة نحو تقدم تعليمي أفضل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan adalah kebutuhan dasar manusia. Selain menjadi kebutuhan fisik, pendidikan juga memenuhi kebutuhan spiritual. Untuk mengembangkan potensi setiap orang, pendidikan telah menjadi kebutuhan bagi seluruh umat manusia. Manusia dapat meningkatkan status mereka sebagai makhluk ciptaan Allah SWT dengan cara terbaik melalui pendidikan. Maka dari itu, mengutamakan pendidikan merupakan hal yang penting untuk melengkapi proses pengembangan diri manusia, dalam bahasa Indonesia, “Pendidikan mengacu pada usaha orang tua untuk mendidik anak-anak mereka atau usaha pendidik untuk mendidik dan memberi pelajaran kepada peserta didik”.<sup>1</sup>

Kualitas pendidikan dapat dianggap signifikan, karena mempengaruhi laju perkembangan bangsa dan negara. Oleh karena itu, semua negara akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai cerminan dari upaya untuk memperbaiki standar hidup masyarakat dan untuk mengembangkan modal manusia yang penting bagi kemajuan nasional.<sup>2</sup>

Pendidikan adalah salah satu pilar terpenting untuk pembangunan suatu negara. Ini jelas tampak dari tujuan nasional Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945. Seorang guru sangat penting untuk

---

<sup>1</sup> Zaainal Abidin, “Filsafat Pendidikan Islam”, (STAIN Jurai Siwo Metro, 2014), Hlm. 47-48.

<sup>2</sup> Yasyakuur, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Yanic Jakarta Utara”, (Pendidikan, Vol. 02, No.05, Maret 2019), Hlm. 411.

meningkatkan kualitas pengajaran dalam pendidikan formal berbasis sekolah. Para guru adalah faktor paling signifikan yang mempengaruhi baik proses maupun hasil dari pendidikan berkualitas tinggi di sekolah.

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”. Ini adalah bunyi Pasal 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional.<sup>3</sup>

Tanpa kolaborasi dari berbagai elemen terkait, sebuah institusi pendidikan tidak dapat mencapai kesuksesan. Pemimpin sekolah, pendidik, dan pelajar adalah peserta pendidikan yang dapat mempengaruhi berbagai aspek kualitas suatu institusi pendidikan, termasuk tingkat kelulusan, kualitas pengajaran, bimbingan dan pelatihan guru, serta profesionalisme dan efektivitas staf pengajar.<sup>4</sup>

Dalam hal memutuskan bagaimana pendidikan diterapkan di sekolah, guru dapat memiliki peran yang signifikan karena mereka memulai dan menyimpulkan semua interaksi antara siswa dan guru di kelas. Oleh karena itu, bagi guru sebagai seorang profesional, penting untuk memiliki pemahaman baik tentang aspek filosofis dan konseptual maupun hal-hal teknis seperti sistem manajemen kelas dan mampu

---

<sup>3</sup> Hasbunaallah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (PT Raja Graafindo Persada, 2013), Hlm. 4.

<sup>4</sup> Nana Syaodih dkk, “*Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*”, (Refika Aditama, 2006).

menerapkannya. Manajemen kelas sangat penting karena menentukan seberapa optimal kegiatan sehari-hari akan berjalan.

Supaya siswa merasa nyaman dan aman saat belajar di dalam kelas, guru harus mampu mengelola kelas, termasuk menciptakan suasana yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar dan menumbuhkan rasa tenteram. Guru juga harus senantiasa dapat menjalankan tugasnya dengan penuh disiplin dan dedikasi yang tinggi karena mereka adalah tenaga profesional di bidangnya.<sup>5</sup>

Peran seorang guru dalam proses mengajar dan belajar secara signifikan mempengaruhi perubahan perilaku pada siswa. Seorang guru profesional diperlukan untuk mengubah perilaku seorang siswa sehingga sesuai dengan harapan. Seorang guru yang dapat menggunakan semua kemampuan pedagogisnya untuk membentuk proses pengajaran dan pembelajaran sesuai keinginan.

Dalam Qur'an surat Al-An'am ayat 135 disebutkan bagaimana pentingnya sifat profesionalisme dalam melakukan suatu pekerjaan, yaitu:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌۢ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُۥ عٰقِبَةُ

الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّٰلِمُوْنَ

Tarjamah: *"Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung".*<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Thomas Gordon, *Teacher Effectiveness Training: Menjadi Guru Efektif*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 25.

<sup>6</sup> QS. Al-An'am, Ayat-135.

Ayat ini dapat menjelaskan bahwasanya suatu pekerjaan harus dilakukan dengan sikap profesionalisme, sehingga pekerjaan tersebut mendapatkan rahmat Allah SWT dan dicatat sebagai amal kebaikan yang dilakukan oleh umat manusia di dunia.

Selain peran seorang guru sebagai pihak yang ikut andil dalam menjalankan kegiatan yang berlangsung di lingkungan sekolah. Peran kepala sekolah juga mencakup pengelolaan guru, staf sekolah, dan siswa, karena semuanya saling terhubung untuk mencapai tujuan sekolah.

Seorang pemimpin sekolah memiliki tugas penting untuk mengembangkan kebijakan selama masa jabatannya, yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan sekolah dan mewujudkan visi serta misinya. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk bertindak sebagai teladan bagi guru dan siswa.

Untuk dapat secara efektif mempengaruhi, memotivasi, membina, mengarahkan, dan memobilisasi pelaksanaan tugas dan kewajiban guru, kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Sangat penting bagi kepala sekolah untuk membangun tempat kerja yang ramah bagi para pendidik. sehingga para pendidik dapat secara efektif memenuhi tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan standar sekolah. Iklim dan suasana kerja di sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk meningkatkan efektivitas dalam manajemen sekolah, beberapa keterampilan penting bagi seorang kepala sekolah sangat penting: kompetensi politik, pengajaran, interpersonal, dan teknis. Untuk



mengoptimalkan kinerja institusi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan, kepala sekolah harus berfungsi sebagai inisiator, inspirator, peserta, dan motivator bagi guru, staf, dan siswa serta menciptakan sinergi bersama.<sup>7</sup>

SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi merupakan salah satu sekolah rujukan orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya setelah meluluskan diri dari sekolah dasar. Sekolah ini semakin menunjukkan peningkatannya dengan mengikuti berbagai lomba yang diadakan dari lingkup kota maupun provinsi serta berhasil memenangkan beberapa cabang lomba yang diadakan. Berbagai prestasi yang didapatkan ini menunjukkan adanya kebersamaan yang terjalin antara para guru dan siswa/siswi di sekolah. Sehingga peneliti ingin mendeskripsikan apa saja hal yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi hingga dapat meningkatkan kinerja guru.

## **B. Fokus Penelitian**

Supaya penelitian ini memiliki tujuan dan ruang lingkup yang jelas, maka perlu adanya pemberian batasan permasalahan yang akan dikaji. Selanjutnya penyusunan penelitian dapat dilakukan secara optimal sehingga bahasan yang dilampirkan tidak akan melebar, maka peneliti memfokuskan isi penelitiannya sebagai berikut:

1. Apa saja upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru

SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi?

---

<sup>7</sup> Ahmad Fauzaan, “*Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*”, Al Idhara Jurnal: Kependidikan Islam, 2016, Hlm. 102.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi?
3. Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dijelaskan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mencapai hal berikut:

1. Untuk mendeskripsikan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.
3. Untuk mendeskripsikan efek yang ditimbulkan dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat berikut diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut, serta pengetahuan dan konsep baru, yang

dapat membantu kemajuan ilmu pendidikan terutama terkait dengan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Lembaga

Sebagai dorongan pemikiran bagi kepala sekolah serta semua tenaga pengajar SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, untuk meningkatkan kompetensi profesional para pengajar dan dengan demikian memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang baik, serta sebagai sumber informasi tentang dampak dari usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

### b. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai pengetahuan baru tentang langkah-langkah yang diperlukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan sekolah.

### c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai panduan dan wawasan lebih lanjut untuk memahami langkah-langkah apa yang harus diambil oleh pemimpin sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru.

### d. Bagi Penulis

Untuk menentukan pengetahuan nyata tentang relevansi usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di bidang pendidikan.

## E. Orisinalitas Penelitian

Menganalisa penelitian yang relevan dan serupa dengan tema yang dipilih merupakan langkah penting untuk menunjukkan keunikan penelitian ini. Selanjutnya, melakukan pengamatan dan mencari penelitian sebelumnya dalam literatur. Sejumlah faktor yang mungkin terkait dengan teori dan sistematika investigasi yang akan dilakukan dapat diidentifikasi dengan menggunakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai panduan. Temuan-temuan penelitian terdahulu yang ditemukan oleh para akademisi, antara lain:

1. Penelitian oleh Siti Khumairoh berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 2018”. Metode kualitatif digunakan dalam proses penelitian ini. Data dari studi ini dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan metode dokumentasi. Analisis data dari studi ini terdiri dari tiga langkah: reduksi data, presentasi data, dan verifikasi data.<sup>8</sup> Studi ini dan penelitian sebelumnya serupa karena keduanya menampilkan upaya oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel objek dan fokus penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama sekolah seperti kerja sama dengan guru, peningkatan kualitas pengetahuan guru, dan bertindak sebagai teladan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

---

<sup>8</sup> Siti Khumairoh, Skripsi: “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung” (Lampung: UIN Raden Intan, 2018), Hlm. 39.

2. Penelitian oleh Tri Handoko berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro”. Metode kualitatif lapangan digunakan dalam proses penelitian ini. Data dari penelitian ini berasal dari wawancara dan observasi. Proses analisa data dalam studi ini menggunakan teknik analisa data kualitatif, yaitu menggunakan data *reduction*, data *display*, dan *conclusion/verification*.<sup>9</sup> Studi ini dan penelitian sebelumnya serupa karena keduanya menampilkan upaya oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel objek dan fokus penelitian. Studi ini menyimpulkan bahwa peran seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Metro dilaksanakan melalui kunjungan kelas, promosi iklim sekolah yang positif, bimbingan, dan motivasi guru, dll.
3. Penelitian oleh Dita Ismayani Dalimunthe berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat Desa Janji Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhan batu”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dari penelitian ini berasal dari wawancara, observasi, dan metode dokumentasi. Analisis data dari studi ini terdiri dari tiga langkah: reduksi data, presentasi data, dan penarikan kesimpulan.<sup>10</sup> Studi ini dan penelitian sebelumnya serupa karena keduanya menampilkan

---

<sup>9</sup> Tri Handoko, Skripsi: “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro” (Lampung: IAIN Metro, 2019), Hlm. 32.

<sup>10</sup> Dita Ismayani Dalimunthe, Skripsi: “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat” (SUMUT: IAIN Padangsidimpuan, 2021), Hlm. 55.

upaya oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel objek dan fokus penelitian. Studi ini menemukan bahwa upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru ialah dengan menjadi contoh teladan yang baik bagi guru dan peserta didik, memberikan dan mengikutsertakan guru dalam diklat dan pelatihan yang mendukung pelaksanaan setiap pembelajaran sekolah, serta memberikan pengawasan kepada setiap hasil pekerjaan guru.

Tabel di bawah menunjukkan kesamaan dan perbedaan antara hasil penelitian saya saat ini dan hasil penelitian sebelumnya:

**Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian**

No	Nama Peneliti, Judul, Jenis, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Siti Khumairoh. <i>Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung</i> . Skripsi, Lampung: UIN Raden Intan Lampung. 2018.	Membahas mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.	Pembeda penelitian ini terletak pada variabel objek dan fokus penelitian.	Penelitian ini bertujuan mendalami dan merangkum segala upaya yang telah dan akan dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan di Sekolah Menengah Pertama 01 Muhammadi
2	Tri Handoko. <i>Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Metro</i> . Skripsi, Lampung: IAIN Metro. 2019.	Membahas mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.	Pembeda penelitian ini terletak pada variabel objek dan fokus penelitian.	
3	Dita Ismayani Dalimunthe. <i>Upaya</i>	Membahas mengenai	Pembeda penelitian ini	

	<i>Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat.</i> Skripsi, Sumatera Utara: IAIN Padangsidimpuan. 2021.	upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.	terletak pada variabel objek dan fokus penelitian.	yah. Fokus utamanya adalah bagaimana kepemimpinan humanis tersebut dapat secara efektif menginspirasi dan meningkatkan kinerja para guru di lembaga pendidikan itu, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selalu berorientasi pada pengembangan potensi terbaik mereka.
--	---	--	--	--

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Khumairoh menunjukkan bahwa kepala sekolah belum melakukan kinerjanya dengan baik sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah, sehingga kurang memberikan efek yang signifikan bagi kinerja para guru. Penelitian Tri Handoko menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah telah melakukan beberapa usaha demi meningkatkan kualitas guru di sekolah dengan melakukan kunjungan kelas, menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah, dan memberikan pengarahan serta motivasi kepada guru. Penelitian Dita Ismayani Dalimunthe menunjukkan bahwa kepala

sekolah kurang tegas ketika menjalankan tugasnya sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah dan masih adanya guru yang kurang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini akan mengembangkan beberapa aspek yang belum ditangani oleh peneliti sebelumnya, seperti fokus penelitian penulis: upaya untuk mendorong kolaborasi dengan para guru, hal-hal yang mendukung atau menghambat kinerja guru, serta konsekuensi yang dapat muncul dari usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

## **F. Definisi Istilah**

Untuk memudahkan diskusi, perlu terlebih dahulu menjelaskan penamaan yang digunakan dalam disertasi **“Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi”**.

### **1. Upaya**

Upaya menurut Poerwadarminta adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan.<sup>11</sup> Istilah “Upaya Kepala Sekolah” dalam penelitian ini mengacu pada semua inisiatif yang telah dan terus diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.

---

<sup>11</sup> Poerwadarminta, W.J.S. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.



## 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan di tingkat sekolah, oleh karena itu dasar kepemimpinan yang kuat sangat penting bagi mereka. Kepala sekolah, seperti yang dijelaskan di atas, adalah seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan dan memiliki wewenang untuk membuat keputusan tentang apa yang terbaik untuk kelangsungan jangka panjang lembaga yang dipimpinnya.

## 3. Kinerja Guru

Secara konseptual, kinerja guru menggambarkan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pengajaran di sekolah, yang meliputi antara lain penyusunan kurikulum serta penilaian hasil dan proses pengajaran yang diberikan. Kinerja guru didefinisikan secara operasional melalui skor yang diberikan kepada guru dari kuesioner kinerja guru. Merencanakan kurikulum, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi proses pembelajaran adalah metode untuk mengukur kinerja guru dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran mereka.

## G. Sistematika Pembahasan

Kajian ini terbagi dalam lima bab yang masing-masing bab memuat argumen yang harmonis dan saling terkait.

Penjelasan mengenai konteks kajian, fokus, tujuan, manfaat, orisinalitas, definisi terminologi, dan sistematika penulisan merupakan tujuan bab pertama yang berfungsi sebagai pendahuluan.

Kerangka konseptual penelitian, kajian teoritis, dan sudut pandang teoritis dalam Islam semuanya tercakup dalam bab kedua. Adanya bab ini adalah untuk mengembangkan teori yang akan menjadi landasan bagi penelitian di masa mendatang dan membantu dalam mengklarifikasi argumen konseptual yang disertai oleh teori-teori yang didukung oleh para ahli.

Bab ketiga tentang metode penelitian, desain metode penelitian yang digunakan, termasuk semua tahap pelaksanaan penelitian dijelaskan. Dalam bab ini terdapat metodologi penelitian, ragam penelitian, lokasi penelitian, peneliti saat ini, objek penelitian, data dan sumber data, sarana penelitian, metode pengumpulan data, validitas data, analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab empat berisi paparan data hasil penelitian dengan memberikan gambaran tentang lokasi penelitian, menyajikan data penelitian yang mencakup informasi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan merinci temuan penelitian yang berasal dari hasil wawancara peneliti dengan pihak terkait.

Bab lima membahas hasil penelitian dengan menampilkan temuan-temuan dalam bentuk data. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut dijelaskan lebih lanjut dengan membahas solusi atas permasalahan yang diteliti, penjelasan terhadap temuan, perubahan pada teori yang ada, serta dampak-dampak lain yang dapat ditarik dari hasil penelitian tersebut.

Bab enam adalah penutup, yang mana mencakup rangkuman kesimpulan dan saran yang diambil dari hasil tulisan ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepala Sekolah**

##### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kata kepala sekolah terdiri dari dua suku kata, yaitu "Kepala" dan "Sekolah". Menurut KBBI, kata "Kepala" dapat dipahami sebagai ketua atau pemimpin suatu organisasi atau institusi.<sup>12</sup> Sementara sekolah merupakan sebuah institusi yang berfungsi sebagai tempat penerimaan dan penyampaian pelajaran. Dengan menggabungkan kedua istilah ini, muncul istilah baru kepala sekolah yang memiliki makna tersendiri.

Tanggung jawab utama seorang pemimpin kepemimpinan pendidikan Islam adalah dengan sabar memandu arah organisasi dengan menggunakan kemampuannya untuk mendengarkan, memperhatikan, membimbing dan melindungi siswa dan orang lain di lingkungannya, dan mengambil tanggung jawab organisasi untuk mendapatkan kepercayaan dari para siswa.<sup>13</sup>

Seperti yang dijelaskan oleh Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang guru fungsional yang tugasnya adalah memimpin sebuah institusi di mana proses pengajaran dan pembelajaran berlangsung, di mana siswa dan guru saling berinteraksi melalui kegiatan mengajar.<sup>14</sup> “Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas

---

<sup>12</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses November 2023.

<sup>13</sup> Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Malang: Dreamlitera, 2016).

<sup>14</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2011).

dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun, mendayagunakan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah dalam rangka mencapai tujuan.” demikian menurut Sagala.<sup>15</sup>

Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengambil peran formal, yang tugas dan tanggung jawabnya adalah memimpin sebuah lembaga pendidikan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia baik di dalam maupun di luar sekolah. Juga untuk memastikan bahwa proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah berjalan lancar, kepala sekolah bertanggung jawab penuh.

## **2. Peran Kepala Sekolah**

Menurut Mulyasa, merujuk pada Departemen Pendidikan dan Kebudayaan mengenai Tugas kepala sekolah dapat dibagi menjadi tujuh kategori utama: Pendidik, Manajer, Administrator, Pengawas, Pemimpin, Inovator, dan Motivator.<sup>16</sup> Di sini dijelaskan tugas dan fungsi apa yang dimiliki oleh kepala sekolah:

### **a. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik**

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah memiliki tugas-tugas dasar untuk mengorganisir kegiatan ekstrakurikuler serta kegiatan sekolah bagi para siswa, mengembangkan

---

<sup>15</sup> Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

<sup>16</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004. Hlm. 97-98.

program pembelajaran, membimbing para siswa, dan menawarkan layanan konsultasi kepada mereka.<sup>17</sup>

Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk melaksanakan program pelatihan bagi guru, staf, dan siswa, pengembangan kurikulum, pelaksanaan program pendidikan, evaluasi proses pembelajaran, dan pembentukan lingkungan belajar yang mendukung bagi semua anggota komunitas sekolah.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Sebagai lembaga organisasi, sekolah memerlukan manajemen yang terstruktur untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Pidarta menjelaskan bahwa seorang manajer harus memiliki tiga kemampuan esensial: kemampuan konseptual, yang mencakup pemahaman dan pengelolaan sebuah organisasi; kemampuan manusiawi, yang meliputi kolaborasi, motivasi, dan kepemimpinan; serta kemampuan teknis, yang mencakup penggunaan pengetahuan, metode, teknik, dan alat untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.<sup>18</sup>

Menurut buku panduan kepala sekolah, peran manajemen seorang kepala sekolah mencakup pembuatan rencana sekolah, kerja, serta rencana kegiatan dan anggaran,

---

<sup>17</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pengelolaan Sekolah Menengah Pertama*, Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011. Hlm 7-10.

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. 2004. Hlm, 126-127.

penetapan kebijakan dan jadwal untuk kegiatan sekolah, pengelolaan tenaga pengajar dan staf pendidikan serta siswa, sumber daya dan fasilitas sekolah, pengorganisasian pembiayaan sekolah, dan pelaksanaan evaluasi sekolah.<sup>19</sup>

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa tugas seorang pemimpin sekolah sebagai manajer adalah mengelola sumber daya sekolah. Ini mencakup pembuatan rencana sekolah (RKS, RKAS), penetapan kebijakan dan jadwal untuk kegiatan sekolah, pengorganisasian struktur sekolah, serta manajemen tenaga pengajar, siswa, keuangan, kurikulum, humas, dan fasilitas. Semua ini dilakukan dengan tujuan penggunaan sumber daya ini seefisien mungkin untuk mencapai tujuan sekolah.

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Menurut Mulyasa. Sebagai administrator, kepala sekolah bekerja erat dengan berbagai tugas manajemen administrasi, seperti melacak, mengumpulkan, dan mendokumentasikan semua kegiatan sekolah.<sup>20</sup>

Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengorganisir semua sumber daya sekolah termasuk guru dan staf non-pengajar, siswa, fasilitas, dan bahan ajar. Hanya dengan cara ini, kelancaran semua program dan administrasi sekolah dapat dijamin.

---

<sup>19</sup> Kemendiknas, Pedoman Pengelolaan Sekolah. Hlm. 7-10.

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. 2004. Hlm. 107.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah harus dapat membina, mengarahkan, dan membantu para guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi pada proses pembelajaran.

Hal ini ditekankan pada buku kerja kepala sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai pengawas, tanggung jawab kepala sekolah meliputi membuat dan melaksanakan program pengawasan, menggunakan hasil pengawasan untuk meningkatkan atau membina kinerja staf dan guru, serta menggunakan hasilnya untuk pengembangan sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan kunjungan kelas, diskusi kelompok, percakapan empat mata, dan simulasi pembelajaran sebagai bagian dari tanggung jawab supervisi mereka.

Efektivitas kepala sekolah sebagai pengawas dapat ditunjukkan dengan meningkatkan kesadaran guru tentang optimalisasi kinerja dan kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas.

Jika kepala sekolah dapat melaksanakan tugas seorang pengawas, ia juga harus dapat mengambil alih berbagai tugas pengawasan dan kontrol untuk meningkatkan kinerja staf pendidikan. Dengan kontrol dan pengawasan ini, diharapkan bahwa langkah-langkah pendidikan yang dilakukan dalam konteks sekolah sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain dari itu, pengawasan dan kontrol merupakan langkah-

langkah pencegahan untuk memastikan bahwa staf pendidikan tetap setia pada tugas mereka dan bertindak lebih hati-hati.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Sebagai orang yang menduduki posisi tertinggi, kepala sekolah harus dapat menginspirasi stafnya untuk melakukan tugas yang diberikan sebaik mungkin untuk memenuhi harapan lembaga. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan tanggung jawab, meningkatkan kinerja guru, membina komunikasi dua arah, serta memberikan arahan dan pengawasan.<sup>21</sup>

Menurut buku kerja kepala sekolah, tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai pemimpin termasuk mengembangkan dan mengartikulasikan visi, misi, dan tujuan sekolah. Membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut, memimpin dengan memberi contoh dan menjunjung tinggi reputasi lembaga, menentukan kebutuhan guru, dan melacak dan mengevaluasi kinerja staf dan guru.<sup>22</sup>

Kompetensi yang harus diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis berdasarkan kepribadiannya, pengetahuannya tentang staf pendidikan, pemahamannya tentang visi dan misi sekolah, serta kemampuan pengambilan keputusan dan komunikasi.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, 115.

<sup>22</sup> Kemendiknas, *Pedoman Pengelolaan Sekolah*. Hlm. 7-10.

<sup>23</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. 2004. Hlm. 115.



Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah selaku pemimpin. Kepala sekolah harus dapat mengorganisir dan melaksanakan visi dan misi sekolah, memotivasi stafnya untuk melaksanakan tugas dengan komitmen tinggi, dan membuat keputusan terbaik untuk sekolah.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah harus mengembangkan rencana yang sesuai untuk menjalankan perannya sebagai inovator. Rencana ini harus membangun hubungan positif dengan lingkungan, mencari ide-ide segar, mengintegrasikan semua aktivitas, menjadi teladan bagi semua guru yang ada, dan mengembangkan model pembelajaran yang modern.<sup>24</sup>

Menurut buku tentang tugas kepala sekolah, peran kepala sekolah sebagai inovator dijelaskan sebagai berikut: Dia harus bekerja sama dengan orang lain, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dan menerapkan inovasi di sekolah.<sup>25</sup>

Seperti yang dijelaskan dalam kesimpulan di atas, untuk pengembangan lebih lanjut sekolahnya, kepala sekolah perlu dapat memahami perubahan yang terjadi di sana. Kepala sekolah harus mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, mengikuti kemajuan ilmiah dan teknologi, serta membangun

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Kemendiknas, Pedoman Pengelolaan Sekolah. Hlm. 7-10.

hubungan dengan masyarakat luas untuk menemukan ide atau konsep baru yang dapat diterapkan di sekolah.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah selaku motivator harus mengembangkan strategi untuk meyakinkan guru dan memberikan kepercayaan kepada mereka terhadap tindakannya dan tujuannya dalam mencapai tujuan sekolah. Diperlukan bahwa seorang kepala sekolah dapat mendorong dan memotivasi stafnya untuk melaksanakan tugas mereka dengan serius dan sebaik mungkin.

Adapun kegiatan untuk memotivasi para guru tidak hanya dapat disiratkan melalui kata-kata, akan tetapi bisa juga dengan pemberian penghargaan bagi para tenaga kependidikan yang telah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan nilai lebih sehingga dapat memotivasi tenaga kependidikan yang lain untuk bisa memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berarti melaksanakan tugas serta menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Sementara itu, kinerja diterjemahkan sebagai kata benda dengan "*Thing done*" (hasil yang dicapai). Menurut Simamora.<sup>26</sup> Istilah "Kinerja" yang berasal dari bahasa Inggris dapat merujuk pada "*performance*" atau "*job performance*". Dalam bahasa

---

<sup>26</sup> Erica .S. Supit, "Kompensasi, Entrepreneurial Government dan Kinerja Aparatur (Studi Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara)", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 4, 2016. Hlm. 303-314.

Indonesia, istilah "kinerja" digantikan dengan "kinerja kerja". Kinerja atau kinerja kerja menggambarkan realisasi suatu kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi untuk menciptakan sesuatu. Kinerja juga dapat digambarkan sebagai pemenuhan persyaratan kerja tertentu, di mana hasil yang dihasilkan dalam hal kualitas dan kuantitas pada akhirnya menunjukkan pemenuhannya.

Asterina dan Sukoco menyebutkan hal tersebut. Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru untuk melakukan tindakan yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup elemen-elemen seperti mendesain program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, membangun dan mempertahankan lingkungan kelas yang ideal, mengelola kondisi belajar yang optimal, dan mengevaluasi hasil belajar. Seberapa baik kinerja seseorang merupakan faktor kunci dalam menilai kualitas pekerjaan mereka, termasuk guru.<sup>27</sup>

Perlu untuk secara sistematis dan teratur meningkatkan standar untuk konten, proses, kompetensi lulusan, staf pendidikan, fasilitas dan infrastruktur, serta untuk administrasi, pendanaan, dan evaluasi di tingkat nasional.<sup>28</sup> Ini menekankan betapa pentingnya bahwa staf pendidikan termasuk guru memenuhi standar kinerja, yang buktinya harus disampaikan ketika mereka mengambil tugas.

---

<sup>27</sup> Purnamawati, Amiruddin, Siemzee Joen, "Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru", Magama, Edisi 1, September 2022. Hlm. 12.

<sup>28</sup> Depdiknas, UU RI No. 20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Seperti yang dikatakan Amran. Untuk mengembangkan sikap profesional, elemen-elemen berikut diperlukan: 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2) Kemampuan (*ability*), 3) Keterampilan (*skill*), 4) Sikap (*attitude*) dan 5) Kebiasaan (*habit*).<sup>29</sup> Pengetahuan diperoleh melalui membaca dan pengalaman, sementara ilmu pengetahuan didasarkan pada informasi.

Penjelasan sebelumnya memungkinkan kesimpulan mengenai kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim dalam sebuah organisasi, yang selaras akan tanggung jawab dan wewenang mereka, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seorang guru tergantung pada, antara lain, jenjang pendidikannya, mutu supervisi pelajarannya, kinerjanya sendiri, iklim kelas, kesehatan fisik dan mentalnya, jaminan sosial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan keterampilan manajemen dari kepala sekolah.<sup>30</sup>

- a. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan seseorang, karena pendidikan memungkinkan proses pembelajaran dari ketidaktahuan menjadi pengetahuan dan dari ketidakmampuan menjadi kemampuan.

---

<sup>29</sup> Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Cet I. Prismsophie: Jogjakarta. 2004.

<sup>30</sup> Hidayatullah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru", [Http://pgrilebak.Org/berita/95-](http://pgrilebak.Org/berita/95-), html, di akses 4 Desember 2023.

- b. Faktor pengembangan pengajaran terdiri dari berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru. Peran kepala sekolah meliputi pemberian bimbingan, dukungan, pengawasan, dan penyelidikan terhadap berbagai masalah yang terkait dengan kemajuan pengajaran-khususnya, peningkatan program dan inisiatif yang terkait dengan pengajaran dan pembelajaran. Fokus pengawasan adalah pada situasi pengajaran dan pembelajaran yang memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.
- c. Program pelatihan yang diikuti oleh para guru dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dari seorang guru yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik, diharapkan memiliki kemampuan akademis yang memadai dan dapat menerapkannya dalam pengajaran untuk mendorong kemajuan siswa. Oleh karena itu, partisipasi seorang guru dalam pelatihan lanjutan sangat diperlukan.
- d. Sebuah iklim sekolah yang positif juga akan mempengaruhi kinerja guru, termasuk pengelolaan kelas yang efektif untuk mengendalikan aktivitas siswa di dalam kelas serta penyediaan sumber daya untuk mendukung langkah-langkah yang dilakukan. Hubungan pribadi antara kepala sekolah, para guru, siswa, dan staf sekolah berkontribusi pada suasana sekolah yang menyenangkan dan merupakan salah satu sumber motivasi bagi para guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

- e. Guru juga harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik untuk memberikan kinerja yang baik. Agar proses pengajaran dan pembelajaran dapat mencapai kekuatan maksimalnya, perlu bagi setiap orang yang bekerja di bidang pendidikan untuk memperhatikan faktor kesehatan.
- f. Standar pendapatan dapat mempengaruhi kinerja para guru. Agar seorang guru dapat fokus dalam memberikan pelajaran kepada para siswa, maka pendapatan para guru juga harus diperhatikan, serta jaminan-jaminan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan para tenaga kependidikan layaknya pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji secara berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- g. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan bersikap terbuka, kreatif, dan menjaga semangat kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, khususnya bagaimana mereka menerapkan kepemimpinan di sekolahnya, menentukan suasana kerja seperti itu.
- h. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan memengaruhi peningkatan kinerja guru. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan bentuk kerja sama antar individu yang saling terlibat dalam satu unit kelembagaan. Kepala sekolah dengan keterampilan manajerial yang baik akan memastikan pengelolaan komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah

berjalan efektif, sehingga memudahkan pemenuhan tanggung jawab guru dan meningkatkan kinerjanya.

Dari poin-poin yang disebutkan di atas dapat diambil penjelasan bahwa kinerja guru yang optimal tidak hanya bergantung pada kualitas personal guru itu sendiri, tetapi juga pada dukungan sistematis dari lembaga, terutama peran kepemimpinan kepala sekolah dan jaminan kesejahteraan mereka.

### **3. Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, yang pada gilirannya berdampak pada mutu lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan formal, peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting.

Maka dari itu, pemerintah masih berupaya untuk melakukan berbagai inisiatif yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dan memastikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik. Ini termasuk menawarkan kesempatan untuk menempuh pendidikan tinggi, mewajibkan guru untuk memiliki setidaknya pendidikan strata satu, menyediakan pelatihan dan lokakarya, dan menawarkan insentif sertifikasi.<sup>31</sup>

Sertifikasi bertujuan untuk mendorong para pelatih memperluas kompetensi mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja para pendidik. Pengaturan sertifikat pengajaran untuk pelatih merupakan bentuk sertifikasi. Sertifikasi merupakan bukti formal yang diberikan kepada pelatih dan pembicara sebagai pengakuan ahli.

---

<sup>31</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).

Dalam proses sertifikasi, dikonfirmasi bahwa seseorang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menawarkan layanan pendidikan di lembaga pendidikan tertentu. Sertifikasi mencakup ujian kompetensi melalui penilaian portofolio, yang mengakui pengalaman profesional para guru dengan menilai dokumen-dokumen yang membuktikan kompetensi mereka.<sup>32</sup>

Victor H. Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan bergantung pada tiga faktor utama: harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*).<sup>33</sup> Harapan adalah keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja tertentu. Instrumentalitas mengacu pada persepsi bahwa kinerja tersebut akan berujung pada hasil atau imbalan. Sedangkan valensi adalah nilai atau daya tarik hasil tersebut bagi individu. Dengan kata lain, seseorang termotivasi karena ia percaya bahwa usahanya akan meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan membawa hasil yang diinginkan dan bernilai bagi dirinya. Teori ini menekankan pentingnya hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil sebagai dasar dari motivasi dalam konteks pekerjaan atau aktivitas lain.

### **C. Peningkatan Kinerja Guru**

#### **1. Macam-Macam Kinerja Guru**

Kinerja guru (*teacher performance*) adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

---

<sup>32</sup> Muslich, Masnur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

<sup>33</sup> Vroom, V. H., *Work and Motivation*. New York: Wiley. (1964).



jawabnya. Secara keseluruhan, kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi dua domain utama, yang masing-masing berakar pada kompetensi dan tugas pokok guru.<sup>34</sup>

- a. Secara garis besar, macam-macam kinerja guru selalu berpusat pada dua domain utama. Kinerja dalam Tugas Utama Pembelajaran (Inti). Ini mencakup aspek Kompetensi Pedagogik dan sebagian Kompetensi Profesional.  
 Perencanaan: Kemampuan menyusun perangkat pembelajaran (seperti RPP) yang efektif dan relevan.  
 Pelaksanaan: Kemampuan mengelola interaksi belajar-mengajar, menggunakan metode dan media yang bervariasi, serta memimpin kelas dengan baik. Evaluasi: Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menganalisis hasil penilaian belajar, serta tindak lanjutnya (remedial/pengayaan).
- b. Kinerja Non-Pembelajaran (Pendukung). Ini mencakup aspek Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial, serta tugas tambahan. Perilaku Profesional: Kedisiplinan, etika kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas administratif. Sosial dan Interaksi: Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, kepala sekolah, orang tua, dan masyarakat. Pengembangan Diri: Inisiatif dalam mengikuti

---

<sup>34</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 angka 1 (Tugas Utama Guru).

pelatihan, publikasi ilmiah, atau membuat karya inovatif untuk meningkatkan kualitas profesionalisme.<sup>35</sup>

Dari pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari proses mengajar di kelas, tetapi juga dari perencanaan, evaluasi, sikap profesional, dan kontribusinya terhadap lingkungan sekolah dan masyarakat.

## **2. Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, Sumarsono menemukan bahwa pelaksanaan jabaran indikator kinerja guru yang perlu diperhatikan dan harus ditingkatkan oleh guru adalah kemampuan:

- a) Menyusun atau memiliki program semester.
- b) Menguasai situasi kelas selama berlangsungnya proses belajar mengajar.
- c) Menguasai cara penggunaan berbagai macam alat bantu atau media pembelajaran.
- d) Memberikan kesimpulan dan rangkuman materi yang telah diajarkan kepada para siswa, saat mengakhiri pelajaran.
- e) Memberikan tugas-tugas khusus kepada siswa (individu atau kelompok) untuk diselesaikan di rumah.
- f) Membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan harian siswa.
- g) Membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan umum/semester siswa.

---

<sup>35</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional* (Eureka Media Aksara, 2021).

- h) Membuat analisis hasil ulangan umum/semester siswa secara rinci dan sistematis.
- i) Memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar.
- j) Menyusun dan melaksanakan program pengayaan untuk siswa.
- k) Menyusun dan menyelenggarakan pola administrasi kelas secara sistematis.<sup>36</sup>

Dari pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru menurut Sumarsono tidak hanya fokus pada kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup perencanaan, penggunaan media, evaluasi, serta tindak lanjut demi peningkatan mutu pembelajaran dan keberhasilan siswa. Guru yang menguasai semua kemampuan ini dapat menjalankan fungsi profesionalnya dengan lebih optimal dan memberikan kontribusi positif terhadap proses pendidikan di kelas dan sekolah.

### **3. Standart Kinerja Guru Meningkat**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi ini dikembangkan melalui pelatihan

---

<sup>36</sup> Sumarsono, R. B. 2012. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 23(6): Hlm. 532-539.

kejuruan dan berkontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.<sup>37</sup>

**a) Kompetensi Pedagogik.**

Keterampilan pendidikan meliputi pemahaman guru terhadap siswa, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mendukung siswa untuk mengembangkan kemampuan individualnya. Setiap sub-keterampilan dibagi menjadi indikator kunci berikut:

- 1) Memahami karakter siswa dengan baik perlu memperhatikan tiga hal penting: seberapa baik mereka memahami berbagai hal berdasarkan aturan tentang bagaimana orang belajar dan berkembang, bagaimana mereka memahami berbagai hal berdasarkan siapa mereka sebagai individu, dan pengetahuan atau keterampilan apa yang telah mereka miliki sebelum mereka mulai belajar.
- 2) Merancang proses pembelajaran, termasuk memahami dasar-dasar pendidikan untuk tujuan pembelajaran, melibatkan indikator penting: memahami dasar-dasar pendidikan; menerapkan teori belajar dan mengajar; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, kompetensi yang diharapkan, dan materi ajar; dan membuat rencana pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

---

<sup>37</sup> Muh. Idris, "Standar Kompetensi Guru Profesional," Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 5, no. 2 (2019).

- 3) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Perancangan dan pelaksanaan proses penilaian pembelajaran meliputi indikator-indikator utama: perencanaan dan pelaksanaan evaluasi (penilaian) berkelanjutan terhadap proses dan hasil pembelajaran dengan menggunakan berbagai metode; analisis hasil penilaian proses dan hasil pembelajaran untuk menentukan tingkat penguasaan pembelajaran; dan penggunaan hasil penilaian pembelajaran untuk meningkatkan mutu program pembelajaran secara umum.
- 5) Mendorong peserta didik untuk mewujudkan berbagai potensi yang dimilikinya memiliki indikator penting, yaitu: mendukung peserta didik dalam mengembangkan berbagai potensi akademik dan mendukung peserta didik dalam mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

**b) Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional berarti memiliki pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap konten pembelajaran, termasuk penguasaan kurikulum dan materi ilmiah yang mendasarinya, serta struktur dan metode ilmiah. Setiap sub-kompetensi memiliki indikator penting berikut:

- 1) Kemampuan menguasai muatan ilmiah suatu mata kuliah memperlihatkan tanda-tanda penting: memahami materi ajar yang tercakup dalam kurikulum; memahami struktur, konsep, dan metode ilmiah yang dicakup atau dihubungkan dengan materi ajar tersebut; memahami hubungan antar konsep dari mata kuliah terkait; dan menerapkan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

**c) Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, kolega, staf sekolah, orang tua atau wali, dan lingkungan sosial yang lebih luas. Kompetensi ini mencakup sub-keterampilan dengan indikator kunci berikut:

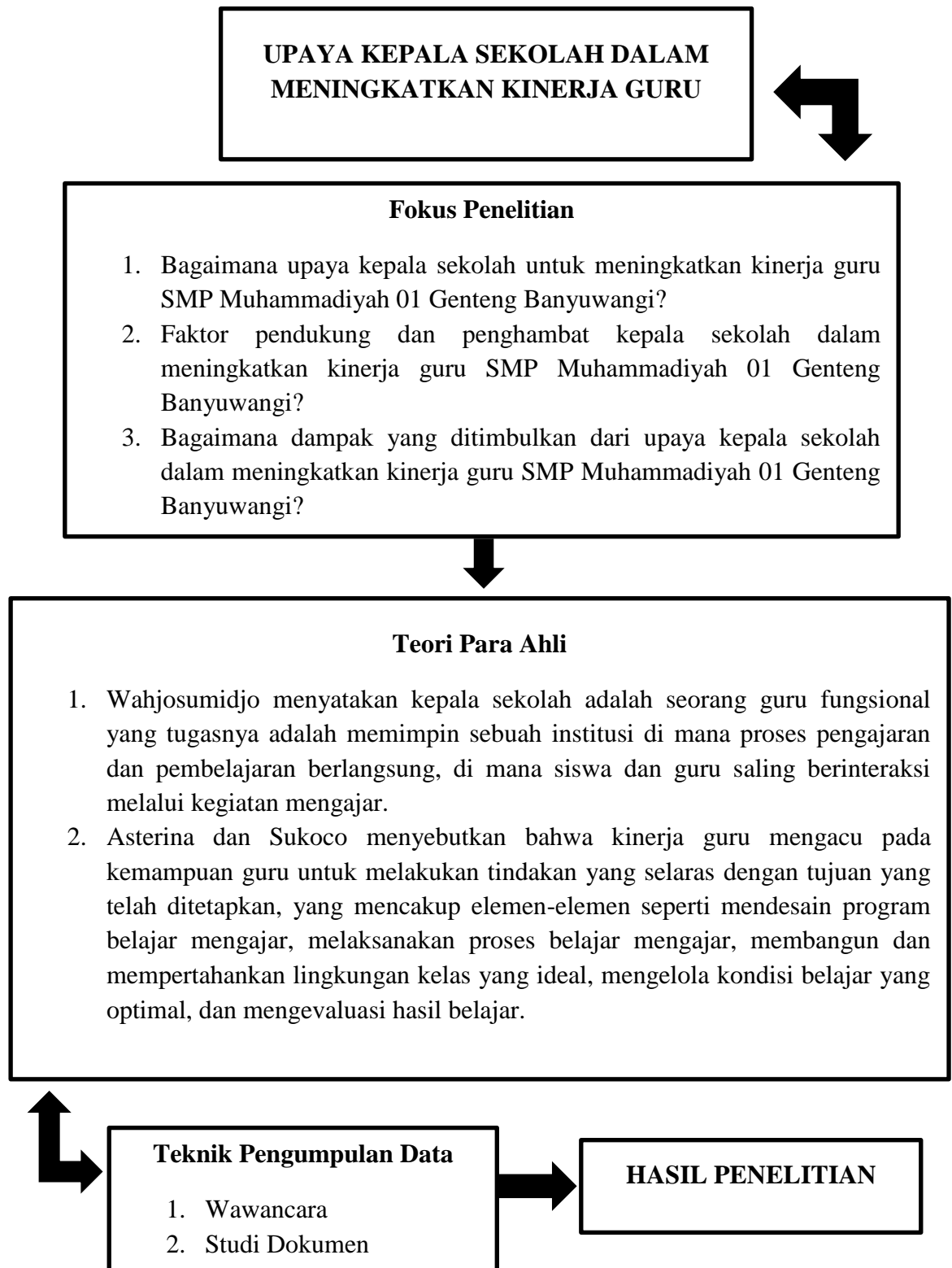
- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### **d) Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi pribadi adalah keterampilan pribadi yang menunjukkan kepribadian yang kuat, stabil, dewasa, bijaksana, dan berwibawa. Kualitas-kualitas ini menjadi teladan bagi para siswa dan melambangkan nilai-nilai moral yang luhur. Sub-kompetensi berikut akan dijelaskan secara rinci.

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Kepribadian yang dewasa: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Kepribadian yang arif: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Kepribadian yang berwibawa: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

#### D. Kerangka Berpikir



**Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian "Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng, Kabupaten Banyuwangi" menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Tujuan pendekatan kualitatif adalah untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang berbagai fenomena, termasuk perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan subjek penelitian. Alih-alih mengandalkan analisis statistik, pendekatan ini berusaha menjelaskan fenomena secara komprehensif. Dalam hal ini, ia menggunakan bahasa dan terminologi yang sesuai dengan konteks ilmiah serta memanfaatkan berbagai metode penelitian. Dalam penelitian kualitatif, aspek proses lebih ditekankan dibandingkan hasil, karena hubungan antara berbagai elemen penelitian dalam konteks proses menjadi lebih jelas.<sup>38</sup>

Bogdan dan Taylor menggambarkan pendekatan kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif deskriptif dari individu dan perilaku yang diamati dalam bentuk lisan atau tulisan.<sup>39</sup> Tujuan dari penggunaan pendekatan kualitatif adalah untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang komunikasi lisan dan tertulis, praktik menulis, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu, kelompok, komunitas, atau organisasi tertentu dalam konteks yang

---

<sup>38</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 6.

<sup>39</sup> Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 4.

diteliti. Pemahaman ini berupaya untuk bersifat komprehensif dan saling terkait.

Penelitian yang dilakukan di sini bersifat kualitatif deskriptif dan didasarkan pada pendekatan kualitatif. Seperti yang dijelaskan oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan deskriptif melalui kata-kata dan bahasa dalam konteks alami yang spesifik serta menggunakan berbagai metode alami.<sup>40</sup>

Menurut Sugiyono, pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan oleh peneliti melalui penelitian mendalam terhadap program, peristiwa, proses, dan aktivitas yang melibatkan satu atau lebih orang. Para peneliti mengidentifikasi kasus berdasarkan waktu dan aktivitas tertentu serta mengumpulkan data rinci selama periode waktu yang berkelanjutan menggunakan berbagai metode.<sup>41</sup>

Penelitian ini berusaha menjelaskan secara mendalam mengenai proses, perilaku, dan motivasi yang dialami subjek dalam konteks alami, menggunakan data hasil wawancara, alih-alih angka-angka statistik.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Jalan Temuguruh No. 58, Dusun Krajan, Genteng Wetan, Kec. Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

---

<sup>40</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 6.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 15.

### **C. Kehadiran Peneliti**

Peneliti merupakan instrumen utama dan kunci untuk pemahaman mendalam tentang masalah yang diteliti, para peneliti memainkan peran penting dalam penelitian. Para peneliti berada di lokasi dalam studi ini dan berpartisipasi aktif dalam semua fase, dari pengumpulan data hingga analisis dan pengolahan data. Para peneliti di lokasi penelitian harus meneliti dan mengumpulkan informasi relevan tentang topik penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan analisis dokumen untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan.

### **D. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah para guru dan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi. Lokasi ini dipilih dengan purposive sampling, sebuah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

### **E. Data dan Sumber Data**

Pada penelitian ini, data kualitatif yang digunakan diperoleh melalui wawancara dengan orang-orang yang relevan. Data ini mencakup informasi lisan yang menjelaskan topik yang diteliti secara mendalam. Untuk memperkaya analisis studi ini, peneliti juga mengumpulkan data dari berbagai sumber lain, termasuk:

#### **1. Data Primer**

Berkas yang diperoleh oleh peneliti berasal dari sumber aslinya. Maka dari itu, dalam konteks ini, proses pengumpulan data akan dijadikan sebagai fokus penelitian.

Dengan demikian, pengumpulan data primer menjadi elemen penting dalam proses penelitian yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan sebuah wawancara terhadap kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi selaku sumber primer dalam penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Ini adalah data tidak langsung yang dapat diperoleh dari dokumen. Dalam hal ini, data dari buku, majalah, tesis, dan data yang dikumpulkan, yang semuanya terkait dengan topik penelitian.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan berkas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara sebagai berikut:

### 1. Wawancara

Menurut Moleong, wawancara dapat diartikan sebagai suatu jenis percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan ini melibatkan dua orang: pewawancara, yang mengajukan pertanyaan, dan orang yang diwawancarai, yang menjawabnya. Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi yang penting bagi penelitian yang dilakukan. Melalui metode ini, informasi dikumpulkan dari informan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang kondisi dan situasi

di sekolah.<sup>42</sup> Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan data relevan tentang langkah-langkah yang telah diambil dan yang masih akan diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.

## 2. Studi Dokumen

Menurut pernyataan Sugiyono, studi dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.<sup>43</sup> Catatan ini bisa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam konteks penelitian kualitatif, studi dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara, digunakan untuk mengumpulkan data berupa arsip, dokumen, laporan, dan keterangan tertulis lainnya.

## G. Keabsahan Data

Pada penelitian ini, berkas yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik transferabilitas, yang merupakan metode yang mengandalkan deskripsi yang mendetail. Teknik ini bertujuan untuk menyajikan laporan penelitian dengan seakurat dan sedetail mungkin, sehingga dapat menggambarkan konteks di mana penelitian dilakukan dengan merujuk pada fokus yang telah ditetapkan.

---

<sup>42</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 6.

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 329.

## H. Analisis Data

Data penelitian kualitatif dikumpulkan dari berbagai sumber menggunakan berbagai metode pengumpulan yang dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian. Proses dimulai dengan pengumpulan data dan diakhiri dengan pembuatan laporan. Dalam kerangka penelitian kualitatif, pengumpulan dan analisis data tidak dianggap sebagai dua aktivitas terpisah, seperti yang sering terjadi pada peneliti kualitatif lainnya. Ini menunjukkan bahwa pengumpulan dan analisis data berlangsung secara bersamaan.<sup>44</sup>

Analisis data dalam studi ini bersifat deskriptif dan dilakukan dalam langkah-langkah yang dijelaskan berikut ini:

### 1. Reduksi Kondensasi

Data diperoleh dari lapangan sangat banyak dan oleh karena itu harus melalui pemeriksaan yang mendetail. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dan diatur secara sistematis berdasarkan poin-poin utama.

### 2. Penyajian Data

Ini adalah proses pengumpulan informasi terperinci secara sistematis, menjadikannya lebih sederhana, lebih selektif, dan lebih mudah dipahami dengan mengaturnya menurut kronologi kejadian di lapangan.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, 246.

### 3. Penarikan Keputusan

Setelah langkah-langkah sebelumnya terpenuhi dengan jelas dan rinci. Data-data yang sudah didapatkan ditelaah dan kemudian dilakukan pengambilan keputusan.

## I. Prosedur Penelitian

Proses penelitian kualitatif menghasilkan data yang mencakup teks tertulis, wawancara lisan, dan perilaku yang diamati. Ini tersedia dalam bentuk deskriptif. Metode kualitatif menawarkan deskripsi yang rinci dan komprehensif tentang fenomena yang sesuai dengan fokus penelitian. Tahapan utama penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Tahap pendahuluan: Ini termasuk orientasi, yaitu menentukan fokus penelitian, mengadaptasi paradigma ke berbagai teori dan disiplin ilmu, dan eksplorasi awal di lapangan.
2. Fase kegiatan lapangan. Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dan memahami konteks latar belakang penelitian pada fase ini.
3. Fase analisis data. Pada fase ini, berkas diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dikelola dan diorganisasikan. Proses mengembangkan pemahaman tentang konteks penelitian juga masuk dalam agenda pada tahap ini.
4. Fase penulisan laporan penelitian. Peneliti menyajikan hasil penyelidikannya dalam sebuah laporan yang mencakup uraian dan analisis terperinci mengenai hasil tersebut.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN**

#### **A. Paparan Data**

Paparan data disajikan untuk membantu menjelaskan informasi tentang variabel penelitian atau data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan fokus penelitian ini, peneliti dapat menyampaikan temuan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi.

##### **1. Profil dan Identitas Sekolah**

Profil Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01  
Genteng Banyuwangi;

Nama : Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01  
Genteng

Alamat : Jalan Temuguruh No. 58 Kec. Genteng Kel.  
Genteng Wetan Kab. Banyuwangi

Kode Pos : 68465

Telepon : 085216343460

Npwp : 014787873541000

Email : [smpmuhammadiyah1genteng@gmail.com](mailto:smpmuhammadiyah1genteng@gmail.com)

Website : <http://https://smpmuh1genteng.sch.id/>



## 2. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di SMP Muhammadiyah 01

Genteng sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Data Guru dan Karyawan**

<b>DATA GURU DAN KARYAWAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA 01 MUHAMMADIYAH 01 GENTENG</b>		
1	Kepala Sekolah	Abdul Latif, S.H., M.Pd.I
2	Wakil Kepala Sekolah	Shinta Ayu Kiranasari, M.Pd.I
3	Bendahara	Cucun Widiyana, S.Pd
4	Bendahara Bos	Rizki Aulia A, S.Pd
5	Waka Kurikulum	Irfa'atus Sholehah, S.Pd
6	Waka Kesiswaan	Eduar Annas, S.Pd
7	Waka Humas	Catoer Andi P, S.Pd
8	Waka Sosial	Sutikno, S.Pd
9	Waka Sarpras	Imam Taufik, S.sn
10	Ismuba	Husnul Khotimah, S.Pd
11	Operator Sekolah	Chandra Ayu P, S.Pd
12	Guru	Dra Sriyatin
13	Guru	Sulistyowati, S.Pd
14	Guru	Asril Noor Hakim, SH
15	Guru	Indariyani, S.Pd
16	Guru	Liza Atin Nur A, S.Pd
17	Guru	Rahmalia, S.Pd
18	Guru	Lukitasari Dewi, S.Pd
19	Koordinator TU	Dodik Irawan

20	Staff TU	Sofia Fibyanti
21	Staff TU	Sri Winarti, Sp
22	Security	Iqbal
23	Tukang Kebun	Sukariyanto

## B. HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, adapun ringkasan data yang telah ditemukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara adalah sebagai berikut:

### 1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk dapat menghasilkan standart kinerja yang diinginkan dari adanya program-program yang dicanangkan oleh lembaga pendidikan, kepala sekolah telah melakukan beberapa upaya untuk dapat meningkatkan kinerja para guru di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 genteng antara lain:

#### 1.1 Memberi Dukungan - *Weekly Meeting*

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Kemudian sering kita juga, ketika ada narasumber yang sifatnya itu tidak terprogram. Kemudian kita memanfaatkan untuk memberikan motivasi kepada teman-teman, kita kumpulkan langsung hari itu, saat itu. Karena momen beliaunya hadir di sekolah kita, sehingga itu merupakan juga dorongan teman-teman untuk bisa menjadi lebih baik.....”<sup>45</sup>

<sup>45</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Kepala sekolah memberikan motivasi serta evaluasi kepada kinerja guru selama pembelajaran secara rutin dilakukan ketika kumpul mingguan yang dihadiri oleh para Waka bagian dan bulanan yang diharidi oleh semua guru. Hal ini disampaikan ketika wawancara sebagai berikut:

"Kalau internal satu bulan sekali di akhir bulan plus gajian. Kemudian selain daripada itu ada rakor (rapat koordinasi) satu minggu sekali di ruangan auditorium sekolah....".<sup>46</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

"Kalau dukungan yang paling berharga itu yang jelas materiil ya dan yang kedua itu merupakan dukungan semangat dan moral serta dukungan bagaimana kita sebagai guru harus bertanggung jawab, amanah maka dari situ akan mencakup semuanya....".<sup>47</sup>

Dilanjutkan dengan pernyataan bahwa kepala sekolah membuat program kumpul mingguan yang rutin dilakukan sesuai pernyataan berikut:

"Kalau rapat koordinasi itu kita cenderung bapak ibu guru yang memiliki jabatan tinggi-tinggi seperti Waka-Waka bakal urusan kesiswaan, humas, kepala sarpras. Kalau Rapat bulanan seluruh guru dan karyawan."<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>47</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>48</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Ada materil dan inmateril. Materialnya kadang kalau kita menjadi panitia itu kan ada bayaran tersendiri di luar gaji, kadang juga waktu kami lembur itu beliau mengeluarkan uangnya sendiri untuk membelikan konsumsi bagi petugas. Kalau inmateril biasanya Kepala Sekolah selalu memberikan support akan keputusan kami.”<sup>49</sup>

Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka kurikulum juga memperkuat pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah mengenai kumpul yang diadakan tiap minggu dan bulan dengan memberi pernyataan sebagai berikut:

"Sering dilakukan 2 sampai tiga kali dalam seminggu untuk konsultasi mengenai bagaimana keadaan dalam satu minggu ini atau semester ini atau perbulannya. Bersama dengan beberapa guru yang disampaikan kepada penanggung jawab tiap bagian.”<sup>50</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selalu tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau dukungan mungkin semua fasilitas sudah banyak diberikan kepada guru khususnya. Sudah banyak sekali kontribusi bapak kepala sekolah untuk bagaimana menyamakan guru untuk menjadi seorang pengajar di sekolah ini. Contohnya saja kami difasilitasi untuk menggunakan beberapa fasilitas mengajar di sini seperti printer, proyektor, lab, dan komputer.”<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. juga ikut memperkuat pernyataan kepala sekolah dengan memberikan pernyataan sebagai berikut:

"kepala sekolah cukup rutin mengadakan perkumpulan dengan para guru untuk membahas apa saja yang terjadi di sekolah dalam kegiatan mingguan maupun bulanan".<sup>52</sup>

Pernyataan dari para narasumber di atas diperkuat dengan adanya dokumentasi dari kegiatan kumpul bersama seperti gambar berikut:



**Gambar 4. 1 Kegiatan Kumpul Rutin Bersama Para Guru dan Karyawan**

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah secara konsisten memberikan motivasi kepada guru melalui berbagai cara, termasuk pemanfaatan momen kehadiran narasumber eksternal yang memberikan dorongan dan semangat baru kepada para guru secara langsung. Motivasi ini tidak

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

hanya bersifat formal dalam pelatihan tetapi juga bersifat spontan yang dilakukan saat kesempatan muncul, sehingga menjaga semangat dan komitmen guru tetap tinggi. Selain itu, kepala sekolah rutin mengadakan pertemuan mingguan dan rapat koordinasi yang menjadi forum komunikasi efektif untuk menyampaikan motivasi, evaluasi kinerja, berbagi pengalaman, dan menyelaraskan tujuan. Pertemuan mingguan tidak hanya sebagai ajang diskusi administratif, tetapi juga sebagai media pembinaan dan penguatan solidaritas, yang sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Upaya ini menunjukkan kesungguhan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memelihara motivasi internal guru agar kualitas pembelajaran tetap terjaga dan meningkat.

## 1.2 Memberi Tugas Sesuai Dengan Kemampuan

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Dalam hal struktural jabatan kita rolling. Paling cepat satu tahun paling lama dua tahun, sehingga harapannya semua bapak ibu guru karyawan bisa merasakan. Dan merasakan itu harapannya nanti bisa berinovasi dari sebelumnya, ataupun ketika nanti ada yang baru bisa memberikan masukan kepada teman-teman yang baru. Melihat kompetensi, tidak semua kemudian asal rolling, yang harus kita pastikan dulu ya kompetensinya, beliau kompetensinya bagaimana. Kemudian kita tempatkan sesuai dengan kompetensi tugasnya.”<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau masalah rolling itu tergantung dengan kondisi dan keadaan. Dan rolling itu diadakan supaya setiap guru bisa merasakan apa saja bagian-bagian yang belum pernah dirasakan.”.<sup>54</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau caranya sih sebenarnya diberi tanggung jawab terlebih dahulu. Jadi Setiap awal semester atau tahun ajaran baru kami mengadakan rapat tahunan, nah dari situ dikasih tanggung jawab sendiri-sendiri. Dan dari tanggung jawab ini beliau akan mengevaluasi bagaimana orang yang dikasih tanggung jawab atau yang belum atau oh yang ini bisa dikasih tanggung jawab-lain. Dari situ mungkin berkembang jadi ketua panitia dan nanti bisa dilibatkan untuk bagian apa sampai naik menjadi Waka.”.<sup>55</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Kadang ada seorang guru yang menyuarakan pendapatnya, dan pendapatnya itu adalah hal yang bisa diterima atau yang tidak diterima. Jadi dari semua pendapat itu tidak kita ambil semua tapi kita seleksi, mana yang memang dia itu baik untuk keberlanjutan program selanjutnya sehingga dari banyak pendapat itu kita kerucutkan menjadi beberapa pendapat saja yang nantinya pendapat-pendapat yang sudah dikerucutkan itu dijadikan sebagai bahan untuk pembahasan musyawarah sehingga semua pihak ikut berkontribusi terkait dengan keberlanjutan program sekolah selanjutnya.”.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>55</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi menerapkan prinsip penugasan yang tepat dengan memperhatikan kompetensi dan kemampuan masing-masing guru. Penerapan sistem rolling jabatan dan pergantian tugas tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan disesuaikan dengan kompetensi guru agar mereka dapat menjalankan tugas secara maksimal sesuai dengan kapasitasnya. Kepala sekolah memastikan bahwa penempatan tugas dan jabatan sesuai dengan keahlian dan pengalaman guru, sehingga guru dapat memberikan kontribusi optimal dan mampu berinovasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri guru dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga mendorong pengembangan kemampuan profesional secara berkelanjutan. Dengan memberikan tugas sesuai kemampuan, kepala sekolah secara efektif meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru di sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif pada proses pembelajaran dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

### **1.3 Mendelegasikan Guru Untuk Mengikuti Workshop**

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Internal kita punya yang namanya in House Training itu, kita lakukan itu setahun sekali setiap semester. Kemudian ada namanya antar sekolah itu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ada lagi di Lembaga Muhammadiyah sendiri itu pertemuan rutin antar guru dan itu semua arahnya untuk



kompetensi peningkatan potensi guru, belum lagi nanti yang dilaksanakan oleh kedinasan. Yang jelas setiap semester in House Training itu, kemudian ini sebagian teman-teman itu juga terekrut di dalam PPG (Pendidikan Profesi Guru). Kita kasih dukungan penuh bagaimana teman-teman itu bisa mengikuti karena nanti arahnya untuk kesejahteraan mereka.”.<sup>57</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Program itu biasanya diadakan karena keinginan guru-guru. Kalau masalah seminar itu ada tapi itu tidak sesering mungkin, biasanya setahun dua sampai tiga kali yang pasti. Kalau pelatihan itu ada setiap satu tahun dua kali terkait pelatihan guru dan itu pelatihannya sesuai dengan mata pelajaran masing-masing.”.<sup>58</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau itu kami biasanya diminta untuk mengikuti webinar untuk pelatihan. Sekolah memberikan waktu luang untuk guru belajar supaya bisa mengaplikasikan Apa saja yang dipelajari untuk diterapkan di sekolah. Kebetulan di Yayasan ini diperbolehkan untuk mengikuti PPG bahkan sangat didorong dan disuruh kalau ada pemanggilan administrasi tolong untuk diikuti.”.<sup>59</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selalu tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Beberapa guru memang ketika ada pelatihan-pelatihan seperti kegiatan di luar sekolah, itu memang ada ditugaskan

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

untuk mengikuti sesuai pelatihan yang ada di sana. Seperti saya kemarin yang dikirim untuk melaksanakan kegiatan implementasi kurikulum merdeka yang mana di sana diajarkan mengenai pelatihan untuk meningkatkan kinerja sekolah mengenai bagaimana cara mengajar dan apa saja yang bisa diterapkan di sekolah untuk membuat para siswa lebih bersemangat. Setiap ada kegiatan kepala sekolah mengarahkan guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut secara bergantian.”<sup>60</sup>

Pernyataan dari para narasumber di atas diperkuat dengan adanya dokumentasi guru mengikuti kegiatan workshop seperti berikut:



**Gambar 4. 2 Beberapa Guru Mengikuti Workshop Pembelajaran**

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi secara aktif mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun seminar baik di dalam maupun luar sekolah sebagai salah satu upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Sekolah rutin mengadakan pelatihan internal (*in-house training*) minimal satu kali setiap semester, dan juga memfasilitasi partisipasi guru dalam forum MGMP serta pertemuan rutin antar guru Muhammadiyah. Kepala sekolah menyadari pentingnya memanfaatkan kesempatan kehadiran narasumber eksternal yang memberikan motivasi dan wawasan baru secara langsung, meskipun kegiatan tersebut tidak selalu terjadwal secara formal. Selain itu, kepala sekolah memberikan dukungan penuh kepada guru yang mengikuti program pendidikan profesi guru (PPG) meskipun harus terjadi penyesuaian jam mengajar. Dengan mendelegasikan guru untuk mengikuti *workshop* atau seminar, kepala sekolah tidak hanya memperkuat kemampuan profesional guru, tetapi juga meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam mengajar. Pendekatan ini menunjukkan keseriusan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan inovatif, serta pengakuan bahwa pengembangan kompetensi guru adalah kunci utama bagi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

#### **1.4 Retret - Rekreasi - Acara Keluarga**

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Yang pertama dalam hal solidaritas, kekompakan. itu kita bina dalam beberapa program di antaranya ya rapat rutin, kemudian anjongsana, rekreasi, kemudian yang paling

penting itu bagaimana kita bisa menyamakan visi dan misi demi memajukan SMP kita.”<sup>61</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau kumpul-kumpul bersama kita itu sering Satu bulan sekali melakukan anjangsana atau silaturahmi bersama di rumah salah satu bapak ibu guru dan itu membawa keluarga masing-masing untuk mempererat silaturahmi antar keluarga guru. Membicarakan beberapa program ke depan dan kegiatan yang harus disampaikan untuk ke depannya. Tapi kalau kumpul-kumpul secara pribadi itu pasti ada kebanyakan dari guru laki-laki dan biasanya menemukan ide-ide baru yang mana di saat dimusyawarahkan dan disepakati maka akan dilaksanakan untuk kepentingan sekolah.”<sup>62</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Dilakukan tiap semester jalan-jalan ke pantai membawa keluarga masing-masing.”<sup>63</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Anjangsana dilakukan setiap bulan untuk meningkatkan rasa persaudaraan antara guru dilakukan tidak hanya di tempat wisata melainkan di rumah salah satu guru/bergantian.”<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>62</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Pernyataan dari para narasumber di atas diperkuat dengan adanya dokumentasi kegiatan yang dilakukan oleh para guru dan karyawan seperti berikut:



**Gambar 4. 3 Kegiatan Di luar Sekolah Antara Para Guru dan Karyawan**

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah memandang pentingnya membangun ikatan emosional dan sosial yang kuat antar guru serta staf sekolah sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, kegiatan retreat, rekreasi, arisan, dan acara keluarga secara rutin diadakan sebagai wadah untuk mempererat solidaritas dan kekompakan tim kerja. Retreat memberikan kesempatan bagi guru untuk melepas kepenatan rutinitas kerja, merefleksikan diri, dan membangun motivasi baru dalam suasana yang santai dan terbuka. Kegiatan rekreasi dan arisan menumbuhkan kebersamaan yang hangat dan rasa saling memiliki antar anggota sekolah, sehingga suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan. Acara keluarga memberi ruang bagi guru dan staf untuk saling mengenal secara personal di luar konteks profesional,

memperkuat hubungan interpersonal yang positif. Pendekatan ini secara psikologis membantu mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kinerja guru. Dengan memberikan ruang bagi penguatan hubungan sosial tersebut, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung perkembangan profesional guru secara berkelanjutan.

## **2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

### **2.1 Internal Pendukung dan Penghambat**

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Faktor pendukung kinerja guru ya kesejahteraan. Tetapi begini, walaupun itu menjadi faktor utama tapi bagaimana kita bisa memanusiakan manusia. merasa dihormati, dimuliakan kalau mau kerjanya dihargai itu sudah hal yang luar biasa. Apalagi kalau ada tunjangan-tunjangan itu sangat mendukung.”<sup>65</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Kalau dukungan dari kepala sekolah itu sudah cukup banyak terkait dukungan materi moril seperti itu tapi yang berkesan sih dukungan yang memang kita laksanakan, kita menjadi bertanggung jawab dan amanah dan berhasil.”<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Faktor pendukung yakni support dari sekolah, tuntutan dari sekolah untuk mengembang tugas untuk lebih, akad janji itu akan diberi tunjangan tambahan untuk kegiatan-kegiatan.”.<sup>67</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selalu tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Fasilitas, motivasi, semangat kepala sekolah, kepala sekolah selalu tanggap ketika para guru ingin sesuatu sehingga para guru merasa diperhatikan.”.<sup>68</sup>

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa faktor internal pendukung dalam meningkatkan kinerja guru terutama bersumber dari peran aktif kepala sekolah dalam memberikan dukungan material dan non-material. Dari segi material, kesejahteraan guru dan pemberian tunjangan tambahan menjadi faktor pendorong utama yang secara langsung memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya. Sementara dari aspek non-material, penghargaan terhadap martabat guru, pengakuan atas hasil kerja, serta perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana guru merasa dimuliakan, dihargai, dan

---

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa'atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

diperhatikan. Dukungan moril dan spiritual juga turut berperan penting dalam membangun komitmen dan rasa amanah guru dalam menjalankan tugas. Selain itu, ketersediaan fasilitas serta motivasi dan semangat yang dilakukan secara konsisten diberikan kepala sekolah menjadi penggerak tambahan bagi peningkatan kinerja guru. Meskipun faktor penghambat tidak dijelaskan secara eksplisit, implisit dapat dipahami bahwa absennya dukungan-dukungan tersebut berpotensi menjadi penghambat utama dalam peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada konsistensi kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan material dan non-material guru serta kemampuan menciptakan iklim sekolah yang menghargai dan memanusiakan hubungan kerja.

## **2.2 External Pendukung dan Penghambat**

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Kalau supply yang pasti dari dinas pendidikan dan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Itu sangat membantu. Apalagi kita sekolah swasta karena sekolah swasta itu Mandiri penuh kalau negeri itu kan semua semuanya dari pemerintah gajinya kebutuhan sekolahnya. Kita ada PSM (Peran Serta Masyarakat) atau dulu kita sebut SPP itu.”<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.



Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Sebenarnya kalau penghambat itu tidak ada cuman cenderung kalau kita itu masalah waktu. karena pembelajaran itu kan waktunya kurang mencukupi yang seharusnya kita harus bisa sampai 3 jam 4 jam hanya bisa 2 jam jadi cenderung yang menghambat merupakan waktu.”<sup>70</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Waktu, karena pekerjaannya lumayan banyak sehingga waktunya berbenturan dan biasanya lelah karena banyak hal yang harus ditangani.”<sup>71</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Waktu. Informasi. Terkadang sebagai guru yang memiliki banyak kesibukan membuat sebagian telat dalam mendapat informasi.”<sup>72</sup>

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dengan berbagai pemangku kepentingan di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru menunjukkan pola yang cukup jelas. Dari sisi pendukung, sumber daya eksternal utama berasal dari "dukungan finansial" berupa dana Bantuan

---

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

Operasional Sekolah (BOS) dari dinas pendidikan serta kontribusi masyarakat melalui mekanisme Peran Serta Masyarakat (PSM) atau SPP, yang menjadi penopang vital terutama bagi sekolah swasta yang harus mandiri secara finansial tanpa mengandalkan anggaran pemerintah seperti halnya sekolah negeri. Namun demikian, faktor eksternal penghambat justru lebih dominan dan konsisten diungkapkan oleh beberapa narasumber, dengan "keterbatasan waktu" sebagai hambatan utama yang bersifat sistemik. Tenaga tata usaha mengeluhkan durasi pembelajaran yang tidak memadai, Waka Kurikulum menyoroti benturan waktu akibat beban pekerjaan yang menumpuk, dan tenaga pendidikan mengalami keterlambatan dalam memperoleh informasi penting karena padatnya kesibukan. Selain itu, "arus informasi yang tidak optimal" turut memperparah situasi, dimana guru yang memiliki multiperan seringkali terlambat mengakses informasi penting akibat kesibukan yang padat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun dukungan eksternal finansial cukup memadai, tantangan utama justru terletak pada aspek non-finansial berupa manajemen waktu dan efektivitas komunikasi yang memerlukan intervensi strategis dari kepemimpinan sekolah.

### **3. Dampak Yang Dihasilkan Dari Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. mengungkapkan bahwasannya:

“Jadi memang kualitas sekolah/keberhasilan sekolah itu tergantung solidaritas kekompakan antar guru, antar karyawan, antar kepala sekolah kalau semuanya kompak Insya Allah terlihat betul kemajuan sekolah. diadakan absensi finger print untuk memberikan tunjangan kepada teman yang datang awal dan pulang di akhir. Jadi salah satu cara sehingga tidak hanya kita istilahnya ngeri tenaganya saja tapi ada upah dari situ untuk memotivasi para guru.”.<sup>73</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Dodik Irawan selaku tenaga kependidikan yang juga menyampaikan bahwa:

“Banyak sekali dan dampaknya signifikan seperti administrasi lebih tertata karena sering dicek oleh Kepala Sekolah setiap satu bulan sekali sampai dua kali.”.<sup>74</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang juga menyampaikan bahwa:

“Dulu waktu pertama saya masuk ke sini kalau jam kosong itu cukup banyak, Setelah kepemimpinan Pak Latif sudah menurun. Jadi kalau ada guru lain tidak masuk harus digantikan, kalau ada kelas yang kosong guru BK yang harus masuk. Lebih tersusun, rapi, jadwal sesuai tupoksi, inovasi lebih banyak, kegiatan lebih banyak meskipun terkesan tidak santai.”.<sup>75</sup>

Hal ini juga ditambahkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selalu tenaga pendidik yang juga menyampaikan bahwa:

“Kinerja guru meningkat. Setiap selesai kegiatan ada evaluasi bersama. Setiap acara ada dokumentasi untuk pembelajaran

---

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.

bagi panitia yang akan melaksanakan kegiatan tersebut di tahun berikutnya seperti administrasi foto dan lain-lain.”<sup>76</sup>

Pernyataan dari para narasumber di atas diperkuat dengan adanya dokumentasi yang telah dilakukan oleh para guru dan karyawan seperti berikut:

**PROGRAM TAHUNAN MATEMATIKA  
KE-AN VTH  
TAHUN PELAJARAN 2025-2026**

SEMESTER GASAL			
No	DAIR	RUH DAIR	IP
1	Himpunan Terapan	Mengenal Himpunan Terapan	4
		Mengenal Himpunan Asli	4
		Mengenal Himpunan Bilangan	4
		Konsep Teori Himpunan	4
2	Teori Pythagoras	Segitiga Siku-Siku Isosceles	4
		Penerapan Teori Pythagoras	4
		Konsep Persegi Panjang	4
		Konsep Persegi Panjang	4
3	Persegi Panjang dan Persegi Panjang	Konsep Persegi Panjang	4
		Konsep Persegi Panjang	4
		Konsep Persegi Panjang	4
		Konsep Persegi Panjang	4
CADANGAN			44

SEMESTER GENAP			
No	DAIR	RUH DAIR	IP
4	Rasio dan Fungsi	Mengenal dan Mengetahui Rasio	4
		Mengenal dan Mengetahui Rasio	4
		Mengenal dan Mengetahui Rasio	4
		Mengenal dan Mengetahui Rasio	4
5	Persegi Panjang dan Persegi Panjang	Persegi Panjang dan Persegi Panjang	4
		Persegi Panjang dan Persegi Panjang	4
		Persegi Panjang dan Persegi Panjang	4
		Persegi Panjang dan Persegi Panjang	4
6	Statistika	Ukuran Persegi Panjang	4
		Ukuran Persegi Panjang	4
		Ukuran Persegi Panjang	4
		Ukuran Persegi Panjang	4
CADANGAN			44

**REVISI 2025-2026**

Genteng, 14 Juli 2025

**Hasil Wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

**Rizki Aulia A, S.Pd.**  
NIM -

**Gambar 4. 4 Susunan Program Semester Mata Pelajaran**

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.



**Gambar 4. 5 Guru Membuat Kisi-Kisi Soal Untuk Ulangan Umum/Semester**



**Gambar 4. 6 Guru Memberi Bimbingan Khusus Kepada Siswa Yang Kesulitan Belajar**

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah menghasilkan dampak positif yang signifikan terutama dalam peningkatan tingkat kehadiran guru. Kepala sekolah menerapkan sistem absensi fingerprint yang dikombinasikan dengan pemberian

tunjangan insentif bagi guru yang datang lebih awal dan pulang paling akhir, menciptakan mekanisme reward yang efektif untuk memotivasi peningkatan disiplin kehadiran. Implementasi kebijakan ini tidak hanya berhasil mengurangi angka kekosongan jam mengajar, tetapi juga menciptakan kultur tanggung jawab kolektif dimana guru-guru saling menggantikan jam mengajar yang kosong dan guru BK secara proaktif mengisi kelas yang tidak memiliki guru. Dampak sistemik dari peningkatan kehadiran ini terlihat dari lebih tertatanya administrasi akademik akibat pemantauan berkala oleh kepala sekolah, penjadwalan yang lebih rapi sesuai tupoksi masing-masing guru, serta peningkatan inovasi dan variasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, terbentuknya budaya evaluasi bersama pasca kegiatan dan pendokumentasian setiap acara sebagai bahan pembelajaran untuk perbaikan di masa mendatang semakin memperkuat peningkatan kualitas kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya kepala sekolah tidak hanya berhasil menekan angka ketidakhadiran, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang lebih terstruktur, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, peneliti akan memperluas temuan penelitian yang disajikan dalam bab sebelumnya dan memasukkan berbagai teori dan referensi relevan dari penelitian sebelumnya. Pembahasan difokuskan pada judul penelitian “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi”.

#### **A. Upaya Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan.<sup>77</sup> Kepala sekolah telah membuat program-program yang dapat menunjang sifat profesionalisme para guru yang ada di sekolah demi meningkatkan standart-standart yang ada sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi telah berupaya menerapkan strategi manajemen kinerja guru secara holistik dan efektif yang berpusat pada empat pilar utama.

1. Kepala sekolah secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan bermotivasi tinggi melalui dorongan yang terencana

---

<sup>77</sup> Poerwadarminta, W.J.S. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

dan spontan, termasuk penggunaan tenaga ahli *eksternal*. Selain itu, pertemuan mingguan digunakan sebagai platform komunikasi yang efektif untuk motivasi, evaluasi, dan penguatan solidaritas antar staf.

2. Dalam hal penugasan, kepala sekolah menerapkan prinsip yang memperhatikan kompetensi dan kemampuan guru. sistem posisi bergilir diterapkan secara selektif, disesuaikan dengan keterampilan dan pengalaman guru untuk memastikan kontribusi yang optimal, mendorong inovasi, dan meningkatkan kepercayaan diri profesional mereka.
3. Kepala sekolah secara aktif mempromosikan dan memfasilitasi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Hal ini dilaksanakan melalui pelatihan *internal* minimal satu kali setiap semester, dukungan keikutsertaan dalam forum mgmp, dan dukungan penuh bagi guru yang mengikuti pendidikan profesi guru (ppg). Pendekatan ini menunjukkan komitmen sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif.
4. Kepala sekolah menghargai penguatan ikatan emosional dan sosial di antara guru, yang dilaksanakan melalui kegiatan rutin seperti retret, rekreasi, dan acara keluarga. Kegiatan-kegiatan ini terbukti efektif dalam mengurangi stres, meningkatkan moral kerja, dan memperkuat persatuan, yang secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja guru dari waktu ke waktu. Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah telah berhasil menciptakan



budaya kerja yang harmonis, kompeten, dan termotivasi, yang menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil wawancara di atas sesuai dengan teori dari Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan bergantung pada tiga faktor utama: harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*).<sup>78</sup>

Kepala sekolah telah berupaya sebaik mungkin untuk memenuhi ketiga faktor utama dalam memotivasi seperti yang dinyatakan pada teori Victor H. Vroom dengan membuat program-program untuk penunjang kinerja para guru.

#### **B. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan teori penetapan tujuan dari Locke dan Latham, agar kinerja guru meningkat dengan efektif, tujuan yang ditetapkan harus jelas dan bisa diukur, seperti meningkatkan rata-rata nilai siswa sebesar 10%, bukan hanya tujuan secara umum. Tujuan tersebut harus cukup menantang agar mendorong usaha yang maksimal, tetapi tetap realistis. Keberhasilan bergantung pada komitmen guru, yang muncul dari partisipasi aktif dalam menentukan tujuan dan keyakinan bahwa tujuan tersebut penting. Selain itu, umpan balik yang rutin dan didasarkan pada data, seperti hasil belajar siswa, observasi, atau refleksi diri, berfungsi sebagai petunjuk untuk memulai kemajuan dan menyesuaikan strategi yang digunakan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, pertumbuhan profesional guru

---

<sup>78</sup> Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

menjadi lebih terarah, lebih termotivasi, dan pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.<sup>79</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru yang terbagi atas dua kategori utama: internal dan eksternal.

#### 1. Faktor Internal

Faktor-faktor dari dalam yang mendukung kinerja guru sangat bergantung pada peran aktif Kepala Sekolah dalam memberikan dukungan, baik secara materi maupun non materi secara terus-menerus. Dukungan materi seperti kehidupan yang layak bagi guru dan memberikan izin tambahan berperan penting dalam memberikan semangat dan tanggung jawab kepada guru. Sementara itu, dukungan non-materi meliputi penghargaan terhadap martabat guru, pengakuan atas hasil kerja mereka, serta perhatian Kepala Sekolah terhadap kebutuhan guru-semuanya menciptakan suasana kerja yang positif di mana guru merasa dihargai, dihormati, dan diperhatikan. Selain itu, dukungan moral, spiritual, serta ketersediaan fasilitas yang memadai juga memperkuat komitmen guru terhadap pekerjaannya. Secara tidak langsung, peningkatan kinerja guru hanya bisa tercapai jika Kepala Sekolah konsisten dalam memenuhi kebutuhan materi dan non materi tersebut. Jika dukungan ini tidak ada, maka hal tersebut bisa menjadi hambatan besar terhadap kinerja guru.

---

<sup>79</sup> Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, "*Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*," *American Psychologist* 57, no. 9 (2002): 705–717.

## 2. Faktor Eksternal

Dari faktor eksternal, sumber dukungan utama datang dari aspek materi. Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang diberikan oleh dinas pendidikan serta sumbangan dari masyarakat melalui Peran Serta Masyarakat (PSM) atau pembayaran SPP menjadi bagian penting, terutama untuk membangun kemandirian sekolah swasta secara finansial. Meskipun bantuan uang yang diterima cukup, tantangan dari luar justru lebih besar dan bersifat sistemik. Masalah utamanya adalah keterbatasan waktu, seperti keluhan tentang durasi pembelajaran yang kurang memenuhi kebutuhan (tenaga tata usaha), konflik waktu karena beban kerja yang terlalu berat, serta terlambatnya informasi penting akibat kesibukan yang berlebihan. Situasi ini semakin rumit karena aliran informasi yang tidak efisien, sehingga para guru yang memiliki peran ganda seringkali mendapatkan informasi yang tertunda. Dengan demikian, tantangan utama yang dihadapi sekolah bukan berasal dari dana, melainkan dari pengelolaan waktu dan efektivitas komunikasi yang memerlukan intervensi strategi dari pemimpin sekolah.

Hasil wawancara di atas sesuai dengan teori dari Hidayatullah yang menyatakan bahwa kinerja seorang guru tergantung pada, antara lain, jenjang pendidikannya, mutu supervisi pelajarannya, kinerjanya sendiri, iklim kelas, kesehatan fisik dan mentalnya, jaminan sosial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan keterampilan manajemen dari kepala sekolah.

### **C. Dampak Yang Dihasilkan Dari Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, dapat ditarik kesimpulan bahwa program-program yang telah dibuat oleh kepala sekolah menghasilkan dampak yang bagus bagi peningkatan kinerja guru.

Upaya Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja guru telah menghasilkan dampak positif yang signifikan, terutama dalam peningkatan disiplin kehadiran guru. Peningkatan ini dicapai melalui implementasi sistem absensi fingerprint yang dikombinasikan dengan mekanisme reward berupa pemberian tunjangan insentif bagi guru yang datang lebih awal dan pulang paling akhir. Kebijakan ini tidak hanya berhasil mengurangi angka kekosongan jam mengajar, tetapi juga sukses menciptakan kultur tanggung jawab kolektif di mana guru-guru saling menggantikan jam mengajar yang kosong dan Guru BK secara proaktif mengisi kelas yang tidak memiliki guru. Dampak sistemik dari peningkatan disiplin kehadiran ini meluas ke aspek akademik dan manajemen. Terlihat dari lebih tertatanya administrasi akademik akibat pemantauan berkala oleh kepala sekolah, penjadwalan yang lebih rapi sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing guru, serta peningkatan inovasi dan variasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, terbentuknya budaya evaluasi bersama pasca kegiatan dan pendokumentasian setiap acara menjadi bahan pembelajaran untuk perbaikan di masa mendatang. Secara keseluruhan, upaya kepala sekolah

berhasil menciptakan ekosistem kerja yang lebih terstruktur, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan, melampaui sekadar penekanan angka ketidakhadiran.

Pada hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan upaya yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan para guru untuk dapat mencapai standart profesional yang telah di tetapkan. Hal itu sesuai menurut pernyataan Sumarsono mengenai indikator kinerja guru yang harus ditingkatkan dan diperhatikan bersifat komprehensif, mencakup perencanaan, implementasi pembelajaran, penggunaan media, evaluasi, dan tindak lanjut.<sup>80</sup>

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, guru harus memiliki berbagai keterampilan, termasuk keterampilan pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, yang diperoleh selama pelatihan kejuruannya. Keempat keterampilan ini berkontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.<sup>81</sup>

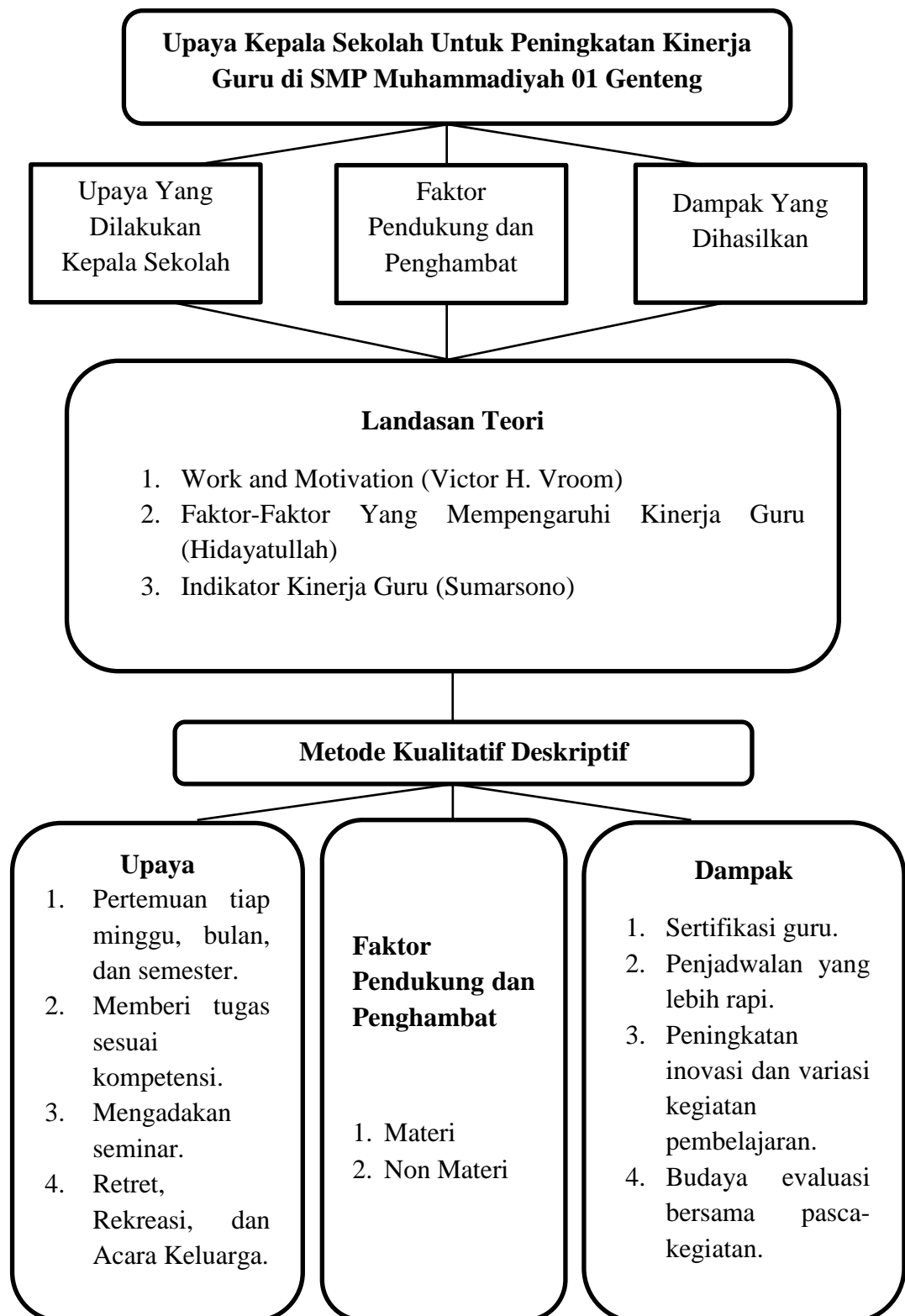
Dari kedua teori tersebut, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng telah meningkatkan kinerja guru supaya lebih baik dengan mengadakan program-program yang dapat menunjang profesionalisme seorang guru.

---

<sup>80</sup> Sumarsono, R. B. 2012. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 23(6): Hlm. 532-539.

<sup>81</sup> Muh. Idris, "Standar Kompetensi Guru Profesional," Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 5, no. 2 (2019).

#### D. Bagan Hasil Penelitian



**Bagan 5. 1 Kerangka Hasil Penelitian**

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan kinerja yang diterapkan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi bersifat holistik dan efektif yang berpusat pada empat pilar utama. Pertemuan mingguan digunakan sebagai wadah komunikasi yang efektif untuk memberikan motivasi, melakukan evaluasi, dan memperkuat solidaritas antar staf. Kepala sekolah menerapkan sistem rotasi jabatan secara selektif, disesuaikan dengan keterampilan dan pengalaman setiap guru untuk memastikan kontribusi optimal, mendorong inovasi, dan meningkatkan kepercayaan diri profesional mereka. Hal ini didukung dengan pelatihan internal minimal satu kali setiap semester, dorongan untuk berpartisipasi dalam forum MGMP, dan dukungan penuh bagi guru yang menempuh PPG (Pendidikan Guru Profesional). Pilar keempat memperkuat ikatan emosional dan sosial antar guru. Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah telah berhasil menciptakan budaya kerja yang harmonis, kompeten, dan termotivasi, yang menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

2. Kinerja guru didukung secara internal oleh peran aktif Kepala Sekolah yang konsisten dalam memberikan dukungan materi (seperti kehidupan layak dan pesangon tambahan) serta dukungan non-materi (seperti penghargaan, pengakuan hasil kerja, dan perhatian terhadap kebutuhan guru). Dukungan ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan memperkuat komitmen guru. Sementara itu, dukungan eksternal utama berasal dari aspek materi, yaitu Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan sumbangan masyarakat (PSM/SPP), yang mendukung kemandirian finansial sekolah. Namun, tantangan terbesar datang dari faktor eksternal yang bersifat sistemik, terutama masalah keterbatasan waktu (seperti durasi pembelajaran kurang, konflik beban kerja berat) dan aliran informasi yang tidak efisien. Dengan demikian, hambatan kinerja utama sekolah bukanlah dana, melainkan pengelolaan waktu dan efektivitas komunikasi, sedangkan ketiadaan dukungan internal dari Kepala Sekolah juga dapat menjadi penghambat besar.
3. Program-program yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi telah menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan ini terutama terlihat pada disiplin kehadiran guru melalui implementasi sistem absensi *fingerprint* yang dikombinasikan dengan mekanisme *reward* berupa tunjangan insentif bagi guru yang datang lebih awal dan pulang paling akhir. Kebijakan ini sukses mengurangi angka kekosongan jam mengajar dan menumbuhkan kultur tanggung



jawab kolektif, di mana guru saling menggantikan jam kosong dan Guru BK proaktif mengisi kelas tanpa guru. Dampak *sistemik* dari disiplin ini meluas ke aspek akademik dan manajemen, terlihat dari administrasi akademik yang lebih tertata akibat pemantauan berkala, penjadwalan yang lebih rapi sesuai tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*), serta peningkatan inovasi dan variasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, terbentuk pula budaya evaluasi bersama pasca-kegiatan dan pendokumentasian acara sebagai bahan perbaikan di masa depan. Secara keseluruhan, upaya kepala sekolah berhasil menciptakan ekosistem kerja yang lebih terstruktur, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, maka peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dan lainnya, saran tersebut sebagai berikut:

### **1. Untuk Kepala Sekolah**

Diharapkan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga dapat terus berupaya meningkatkan kinerja para guru sesuai dengan standart keprofesionalan yang ada demi terciptanya lingkungan lembaga pendidikan yang berkualitas dan unggul.

### **2. Untuk Peneliti Berikutnya**

Peneliti mengetahui bahwa penelitian ini memiliki beberapa masalah yang perlu diperbaiki. Peneliti telah berusaha keras untuk

memastikan penelitian ini dapat membantu peneliti masa depan yang mempelajari topik serupa, dan dapat berkontribusi pada hasil penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).
- Depdiknas, UU RI No. 20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Dita Ismayani Dalimunthe, Skripsi: “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat” (SUMUT: IAIN Padangsidempuan, 2021).
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. 2004.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, "*Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*," *American Psychologist* 57, no. 9 (2002).
- Erica .S. Supit, “Kompensasi, Entrepreneurial Government dan Kinerja Aparatur (Studi Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara)”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, 2016.
- Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Malang: Dreamlitera, 2016).
- Hasbunaallah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (PT Raja Graafindo Persada, 2013).
- Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Latif, S.H., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.
- Hasil wawancara dengan Bapak Dodik Irawan selaku Koordinator TU SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.
- Hasil wawancara dengan Bapak Rizki Aulia A, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.
- Hasil wawancara dengan Ibu Irfa’atus Sholehah, S.Pd. selaku Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi, pada tanggal 9 Januari 2025.
- Hidayatullah, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru”, [Http/pgrialebak.Org/berita/ 95-](http://pgrialebak.Org/berita/95-), html, di akses 4 Desember 2023.

- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pengelolaan Sekolah Menengah Pertama*, Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006).
- Masrum, *Kinerja Guru Profesional* (Eureka Media Aksara, 2021).
- Muh. Idris, "Standar Kompetensi Guru Profesional," *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2019).
- Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Cet I. Prismsophie: Jogjakarta. 2004.
- Nana Syaodih dkk, "Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah", (Refika Aditama, 2006).
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Purnamawati, Amiruddin, Siemzee Joen, "Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru", *Magama*, Edisi 1, September 2022.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*, diakses November 2023.
- QS. Al-An'am, Ayat-135.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Siti Khumairoh, Skripsi: "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung" (Lampung: UIN Raden Intan, 2018).
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Sumarsono, R. B. 2012. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6).
- Thomas Gordon, *Teacher Effectiveness Training: Menjadi Guru Efektif*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997).
- Tri Handoko, Skripsi: "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro" (Lampung: IAIN Metro, 2019).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 angka 1 (Tugas Utama Guru).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2011).

Yasyakuur, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Yanic Jakarta Utara”, (Pendidikan, Vol. 02, No.05, Maret 2019).

Zaainal Abidin, “Filsafat Pendidikan Islam”, (STAIN Jurai Siwo Metro, 2014).

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : [fitk@uin-malang.ac.id](mailto:fitk@uin-malang.ac.id)

Nomor : 4590/Un.03.1/TL.00.1/12/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Survey

17 Desember 2024

Kepada

Yth. Kepala SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi  
di  
Banyuwangi

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Firman Kawah Insan  
NIM : 200106110038  
Tahun Akademik : Ganjil - 2024/2025  
Judul Proposal : **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi**

Diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**



AP. Dekan,  
Walid Dekan Bidang Akademik

Muhammad Walid, MA  
19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Gambar 7. 1 Lampiran Surat Izin Survey Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : [fitk@uin-malang.ac.id](mailto:fitk@uin-malang.ac.id)

Nomor : 4686/Un.03.1/TL.00.1/12/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

23 Desember 2024

Kepada

Yth. Kepala SMP Muhammadiyah 01 Genteng  
di  
Banyuwangi

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Firman Kawah Insan
NIM	: 200106110038
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik	: Ganjil - 2024/2025
Judul Skripsi	: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi
Lama Penelitian	: Januari 2025 sampai dengan Maret 2025 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

An Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Dekan Muhammad Walid, MA  
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

**Gambar 7. 2 Surat Konfirmasi Izin Penelitian**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533  
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: [info@uin-malang.ac.id](mailto:info@uin-malang.ac.id)

#### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

##### IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 200106110038  
Nama : FIRMAN KAWAH INSAN  
Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Dosen Pembimbing 1 : Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd  
Dosen Pembimbing 2 :  
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 01 GENTENG BANYUWANGI

##### IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	07 Desember 2023	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Konsultasi judul, latar belakang, tabel orisinalitas penelitian, dan metode penelitian.	Genjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	07 November 2024	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Revisi latar belakang, tabel orisinalitas penelitian, bagan kerangka berpikir, dan jenis penelitian.	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	11 November 2024	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Revisi penulisan bagan kerangka berpikir dan teknik pengumpulan data.	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	12 November 2024	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Revisi mengenai penulisan footnote, dan daftar pustaka.	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	14 November 2024	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Bimbingan serta konsultasi mengenai pengajuan seminar proposal.	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	17 September 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	Merubah kata "artinya" menjadi kata "terjemahannya" di penulisan dalil yang ada di skripsi.	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	25 September 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	memperbaiki penulisan nomor halaman sesuai dengan pedoman yang ada	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	08 Oktober 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	bimbingan mengenai penulisan bagan kerangka berpikir dan bagan hasil penelitian yang sesuai dengan pedoman	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	17 Oktober 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	revisi penulisan pada bab 4 mengenai hasil wawancara serta penulisan kesimpulan di paragraf akhir	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	29 Oktober 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	menambahkan foto dokumentasi pada hasil wawancara di bab 4	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	03 November 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	bimbingan mengenai bab kesimpulan dan saran serta isi dari bagan hasil penelitian	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	07 November 2025	Prof. Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd	konsultasi mengenai seluruh penulisan skripsi yang telah direvisi	Genjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

**Gambar 7. 3 Jurnal Bimbingan Skripsi**



### Hasil Wawancara

#### Narasumber 1

**Nama : Abdul Latif, S.H., M.Pd.I**

**Jabatan : Kepala Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi**

**Hari, Tanggal : Kamis, 9 Januari 2025**

**Pukul : 07.25-08.20**

**Tabel 7. 1 Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Upaya konkret apa yang telah Bapak lakukan untuk membangun kerja sama dengan para guru di sekolah ini?	Ya, yang pertama dalam hal solidaritas, kekompakan. itu kita bina dalam beberapa program di antaranya ya rapat rutin, kemudian anjangsana, rekreasi, kemudian yang paling penting itu bagaimana kita bisa menyamakan visi dan misi demi memajukan SMP kita, dan itu semua tidak diputuskan sendiri oleh kepala sekolah. Tapi semua bapak ibu guru karyawan itu diberi kewenangan juga untuk memberikan usul saran dan akhirnya ikut bersama-sama menyetujui dan menyepakati semua usulan itu menjadi suatu keputusan bersama.
2.	Apa saja inisiatif yang Bapak lakukan untuk membangun hubungan yang baik dengan para guru?	Pertama, walaupun program itu lama tapi inovasi ada perbaikan. Contoh misalkan yang dulu sudah pendahulu” lakukan dan sekarang ada perubahan. Misalkan ketika rapat, kalau dulu dari petugas” rapat itu yang ditetapkan sekarang kita gilir rata, begitu pun anjangsana demikian. Dan dalam hal struktural jabatan kita rolling. Paling cepat satu tahun paling lama dua tahun sehingga harapannya semua bapak ibu guru karyawan merasakan. Dan merasakan itu harapannya nanti bisa berinovasi dari sebelumnya ataupun ketika nanti ada yang baru bisa memberikan masukan kepada teman-teman yang baru. Tetap dengan melihat kompetensi, tidak semua kemudian asal rolling, yang harus kita pastikan dulu ya kompetensinya, beliau kompetensinya bagaimana. Kemudian kita tempatkan sesuai dengan kompetensi tugasnya.

3.	Bagaimana kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar di luar sekolah?	Internal kita punya yang namanya in House training itu, kita lakukan itu setahun sekali setiap semester. Kemudian ada namanya antar sekolah itu MGMP ada lagi di Muhammadiyah sendiri itu pertemuan rutin antar guru dan itu semua arahnya untuk kompetensi peningkatan potensi guru, belum lagi nanti yang dilaksanakan oleh kedinasan. Kemudian sering kita juga, ketika ada narasumber yang sifatnya itu tidak terprogram. Kemudian kita manfaatkan untuk memberikan motivasi kepada teman-teman kita kumpulkan langsung hari itu saat itu karena momen beliaunya hadir di sekolah kita sehingga itu merupakan juga dorongan teman-teman untuk bisa lebih baik. Yang jelas setiap semester EHT itu, kemudian ini sebagian teman-teman itu kan terekrut di dalam PPG. Kita kasih dukungan penuh bagaimana teman-teman itu bisa mengikuti karena nanti arahnya kesejahteraan mereka. Sehingga dalam hal ini saya dan teman-teman yang lain memaklumi andaikan ada jam yang ditukar dsb. Karena tidak menutup kemungkinan program PPG itu nantinya berbenturan dengan jam mengajar.
4.	Seberapa sering diadakan pertemuan kolaboratif antara guru untuk berbagi praktik terbaik?	Di Muhammadiyah itu satu tahun sekali minimal atau bisa lebih dari itu. Kalau internal satu bulan sekali di akhir bulan plus gaji. Kemudian selain daripada itu ada rakor (rapat koordinasi) satu minggu sekali di ruangan auditorium sekolah.
5.	Strategi apa yang Bapak gunakan untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah?	Strategi umpan balik, jadi masalah yang akan kita putuskan kita umpangkan kepada teman-teman untuk bisa merespons kemudian muncul ide, tanggapan dan kemudian kita ambil kesepakatan sehingga teman-teman merasa itu keputusan kita bukan keputusan kepala sekolah. Kita menghindari voting tapi dalam hal ini kita menampung aspirasi semua ide teman-teman. Kalau jalan buntu baru dilakukan voting. Kita tiap minggu melakukan evaluasi mingguan, tiap bulan evaluasi bulanan, tiap semester ada evaluasi semesteran. Dan setiap ada kebijakan dari pusat selalu kita musyawarahkan. Ada yang terbaru kan dari pusat program anak Indonesia hebat. Walaupun secara runtutan kegiatannya belum kita terima dan belum sepenuhnya kita terapkan tapi sudah kita coba. Kita masukkan di kurikulum di semester genap ini yang

		seyogyanya nanti ketika diterapkan kita sudah memulai. Memulai dikenalkan kepada anak-anak.
6.	Bagaimana Bapak menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung di antara para guru?	Jadi konduktivitas itu kembali kepada bagaimana kita memanusiakan manusia. Jadi bagaimana setiap masalah itu tidak mengedepankan emosi tapi mengedepankan hati. Ya pastilah tidak semua guru itu kemudian ketika kita arahkan ke kanan semua ke kanan, pasti ada yang ke kiri ada yang jalan ada yang lari. Maka di sini kita harus bisa mengetahui karakteristik masing-masing dari teman-teman. Kita komunikasi dengan beliau itu dengan bahasa apa yang cocok. Ada yang memang cukup dengan isyarat selesai, ada yang memang harus langsung disampaikan maksud tujuannya, ada yang memang harus dialog dulu/debat dulu dan semua gaya itu kita pakai, dan kita tidak bisa menerapkan satu gaya itu kepada semua orang. Maka ada istilah sekarang pembelajaran diferensiasi itu kan arahnya ke sana sebenarnya dan itu tidak hanya untuk siswa, kita kepala sekolah juga memberlakukannya untuk guru-guru. Karena bicara guru juga manusia bicara manusia masing-masing kita punya hobi, punya kebiasaan, punya karakter masing-masing. Yang penting bagaimana kita bisa menerima mereka, kita pun bisa diterima mereka itu selesai sudah pasti kondusif keadaannya.
7.	Saluran komunikasi apa yang paling efektif digunakan oleh kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru?	Di perkumpulan mingguan dan bulanan. dadakan itu ada namanya rakor Waka khusus Waka-Waka bagian dan itu tidak terjadwal. Misalkan hari ini ada acara atau perlu yang ada dibicarakan maka segera berkumpul bisa melalui online atau tatap muka secara langsung sesuai kondisi.
8.	Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru?	Faktor pendukung kinerja guru ya kesejahteraan. Tetapi gini. Walaupun itu menjadi faktor utama, tapi bagaimana kita bisa memanusiakan manusia, merasa dihormati, dimuliakan kalau mau kerjanya dihargai itu sudah hal yang luar biasa. Apalagi kalau ada tunjangan-tunjangan itu sangat mendukung. Tapi melihat kondisi kita sekarang di sini tunjangan ada tapi mungkin kurang seberapa, oleh karenanya perlu kita jalin antara hati ke hati, perlu kita jalin komunikasi baik sehingga bagaimana teman-teman merasa aman dan nyaman.

9.	Bagaimana pemberian umpan balik terhadap kinerja guru?	<p>Bicara kinerja kita tidak lepas dari aturan daripada dinas. Diantaranya bagaimana guru itu harus memiliki perangkat pengajar, kemudian bagaimana ketika beradaptasi dengan siswa. Maka di situ ada perangkat-perangkat yang bisa kita lihat diantaranya di kelas itu kita bisa melihat jurnal kelas. Maka umpan balik kita kepada guru-guru kita lihat dulu jurnal kelasnya bagaimana, apakah terpenuhi atau tidak kemudian kita lihat RPP-nya kalau sekarang istilahnya modul ajar nah sehingga dari administrasi itu kita bisa bertanya dan itu merupakan gambaran daripada kinerja guru itu sendiri, sehingga ketika ada guru yang tidak sesuai dengan apa yang dibuat sendiri nah itu perlu dikasih masukan. Apakah ada? Ada. kenapa bisa seperti itu? Karena biasanya masih ada yang copy paste sehingga memenuhi administrasi tidak hanya digunakan untuk kegiatan sehari-hari. Copy paste boleh, asalkan dibaca diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi kelas atau siswa. nah kadang masih ada guru-guru itu karena mungkin terlalu banyak kesibukan di luar sekolah akhirnya hanya sebatas memenuhi kewajiban administrasi. nah ini yang perlu kita istilahnya supervisi atau diawasi. Tapi sekali lagi tetap bagaimana gaya bahasa kita atau gaya komunikasi kita jangan sampai kemudian teman-teman tersinggung atau sakit hati yang akhirnya malah tidak respon atas saran-saran yang diberikan.</p>
10.	Faktor pendukung paling berpengaruh?	<p>Iya ada kalau supply yang pasti dari dinas pendidikan dan dana BOS. Dan itu sangat membantu, apalagi kita sekolah swasta. Karena sekolah swasta itu mandiri penuh, kalau negeri itu kan semua semuanya itu kan dari pemerintah gajinya, kebutuhan sekolahnya. Yang bisa diandalkan dari swasta ya dana BOS itu, walaupun bicara BOS itu sebenarnya kurang dari separuh menanggung kebutuhan daripada sekolah. Maka di sekolah swasta apalagi di SMP kita ada PSM (peran serta masyarakat) atau dulu kita sebut SPP itu. Dan itu kembali peruntukannya untuk siswa, untuk keperluan siswa, untuk gaji guru. Sehingga di sinilah kreativitas seorang kepala sekolah swasta itu dibutuhkan Bagaimana PSM dan dana BOS itu bisa mencukupi seluruh kebutuhan sekolah kalau</p>

		tidak bisa collapse sekolahnya.
11.	Kendala yang dialami dalam peningkatan kinerja guru?	Bicara kendala ya sebenarnya banyak. Di antaranya bicara suatu program itu kan biaya pasti harus ada biaya di situ. Namun demikian Bagaimana kita bisa menyikapi, kemudian lagi kendala peningkatan itu juga yang dominan itu biasanya selain biaya itu waktu. Karena kita harus bisa mencari waktu bagaimana teman-teman guru itu tidak meninggalkan tugas gurunya dan tidak kemudian mengganggu waktu bersama dengan keluarganya. Maka kita harus betul-betul menyesuaikan, menyepakati waktu-waktu yang sesuai apalagi bicara mengenai durasi sebab di antara teman-teman ini sumber ekonominya tidak hanya dari sekolah mereka kan juga harus menopang dari luar sekolah karena kalau dari sekolah saya tidak cukup dan harus ada kegiatan ekonomi sampingan.
12.	Apa sumber daya yang kurang dalam menunjang kinerja guru?	Bicara daya itu sebenarnya kembali kepada manusianya kalau bicara ke sarananya banyak. Kalau kemanusiaannya itu tergantung sebenarnya Bagaimana seorang kepala sekolah itu bisa mengetahui kompetensi kelebihan kekurangan dari masing-masing personal yang ada. Dari kekurangan itu maka kelebihan-kelebihan yang lain bisa menutupi atau melengkapi itu yang pokok sebenarnya di situ nah kemudian kalau bicara sarana fasilitas maka kita harus berupaya menggandeng pihak-pihak luar Apakah itu donatur dari alumni dari masyarakat yang sekiranya bisa bersama-sama untuk kita ajak di sekolah kita untuk memperbaiki atau menambahkan fasilitas yang kurang termasuk saat ini kita membangun masjid itu pun dari peran serta masyarakat terutama dari teman-teman alumni termasuk gedung yang Timur itu yang tingkat dari teman-teman alumni belum dapat bantuan dari pemerintah karena pemerintah sendiri kemarin itu fokus ke pandemi covid-19 dan kita belum mendapatkan bantuan sama sekali selama menjabat.
13.	Kebijakan yang menghambat kinerja para guru?	Sebenarnya Aturan itu prinsipnya untuk mempermudah ya Cuma kadang ada benturan-benturan peraturan yang tidak sesuai dengan kondisi sekolah maka di situ sekali lagi semua aturan semua program dari pusat itu tidak mesti

		<p>sesuai dengan kondisi sekolah kita di situ lah dibutuhkan musyawarah di situ lah dibutuhkan kebijakan internal di dalam walaupun kalau bicara dinas kita harus mengikuti penuh maka di sini kita harus punya strategi Bagaimana Aturan itu tetap dilaksanakan Tetapi bagaimana penerapannya menyesuaikan dengan kondisi sekolah jadi tidak mesti sama antar satu sekolah dengan yang lain maka dengan kurikulum Merdeka itu sebenarnya multitafsir pengertian program a dengan a di sekolah satu dengan yang lain mesti tidak sama kembali kepada kondisi sekolah contoh digitalisasi bagaimana saudara kita di Papua bagaimana saudara kita di pelosok negeri yang tidak ada akses internet. Kayak UN misalnya harus semuanya memakai sistem UNBK tidak bisa tetap harus ada yang paper. Di Banyuwangi saja itu ada tempat-tempat yang tidak mengakses internet contoh di Ijen Sarangan Wongsorejo jadi ketika dulu kita pakai UNBK yang di kota di daerah-daerah tersebut masih memakai paper.</p>
14.	<p>Bagaimana dampak dari kerjasama yang sudah dibangun antar guru berdampak pada kinerja?</p>	<p>Iya banyak. Jadi memang kualitas sekolah, keberhasilan sekolah itu tergantung solidaritas kekompakan antar guru, antar karyawan, antar kepala sekolah. Kalau semuanya kompak Insya Allah terlihat betul kemajuan sekolah. Contoh misalnya program kita kan di sini ada program salat Dhuha, kemudian ada salah satu guru yang tidak ikut itu kan sudah jadi boomerang. Jika guru nggak ikut nggak apa-apa maka akhirnya yang lain ikut-ikutan jadi semua program apapun itu perlu kekompakan maka diadakan absensi fingerprint untuk memberikan tunjangan kepada teman yang datang awal dan pulang di akhir. Jadi salah satu cara jadi tidak hanya kita istilahnya ngeri tenaganya saja tapi ada upah dari situ untuk memotivasi supaya lebih solidaritas.</p>
15.	<p>Dampak bagi kondisi sekolah dari hasil kerjasama antar guru?</p>	<p>Ya alhamdulillah jadi dampak positifnya dari kekompakan itu maka anak-anak lebih aktif tanpa harus ditekan disuruh-suruh karena melihat teladannya baik. Tapi kalau bicara kemudian teladannya enggak baik ya maka jangan salahkan anak-anak kalau kemudian anak-anak meniru ketidakbaikan itu dan itu kelihatan. Maka di sini kalau bisa dilihat di sana ada guru yang standby di depan, nah itu salah satu cara untuk kita memberikan teladan baik</p>

		kepada anak-anak bahwasanya gurunya juga datang pagi menyambut mereka. Maka anak-anak harusnya bisa datang lebih pagi lagi dan itu di jadwal siapa saja yang datang pagi satu minggu sekali jam 06.00 pagi tiap hari enam guru.
--	--	---

## Narasumber 2

**Nama : Dodik Irawan**

**Jabatan : Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi**

**Hari, Tanggal : Kamis, 9 Januari 2025**

**Pukul : 08.30-09.20**

**Tabel 7. 2 Hasil wawancara dengan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apakah pendapat yang diberikan para guru diperhatikan oleh kepala sekolah?	Gini mas, jadi kalau pendapat itu kan semuanya relatif ya. Orang-orang mungkin sama punya pendapat masing-masing atau bebas mengeluarkan pendapat. Memang salah harapan pun atau koordinasi dengan kepala sekolah kita sering mengeluarkan pendapat masing-masing kadang kepala sekolah itu tidak pernah langsung diterima dan tidak pernah langsung ditolak Tetapi semua harus dikaji ulang terlebih dahulu atau pendapat si A dan si b bisa digabung menjadi satu pendapat itu juga bisa. Jadi kalau langsung ditolak itu tidak, karena harus kita diskusikan terlebih dahulu karena Pak Latif mengedepankan musyawarah terlebih dahulu. Bukan masalah takut untuk mengambil keputusan, tapi keputusan itu kebutuhan bersama dan nantinya akan dilaksanakan bersama jadi itu bukan kebutuhan pribadi atau kepala sekolah tapi keputusan bersama di lingkup sekolah.
2.	Seberapa sering diadakan perkumpulan antar guru?	Cukup sering, kalau mingguan itu rapat koordinasi saja. Kalau rapat koordinasi itu kita cenderung bapak ibu guru yang memiliki jabatan tinggi-tinggi seperti Waka-Waka bakal urusan kesiswaan, humas, sarana prasarana, kepala

		sarana prasarana. Kalau Rapat bulanan seluruh guru dan karyawan. Rapat koordinasi tidak terencana kalau kita butuh rapat koordinasi maka dilakukan secepat mungkin karena tidak membutuhkan waktu yang terlalu lama. Biasanya waktu istirahat siswa.
3.	Dukungan apa saja yang Bapak butuhkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja?	Sebenarnya yang pertama, kalau kepala sekolah itu selalu yang terlihat saja ya itu jangan sampai ada jam kosong. Kenapa? karena kalau satu kata itu saja itu sudah mencakup segalanya. Kenapa jangan sampai ada jam kosong maka otomatis setiap kelas itu pasti ada gurunya dan setiap guru ada tanggung jawabnya untuk mengajar sesuai dengan jadwalnya. Yang kedua adalah selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Yang ketiga adalah memberikan suatu pembelajaran yang menarik.
4.	Apa saja program kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?	Kalau program-program untuk menunjang kinerja guru itu sebenarnya kita lebih cenderung kepada program yang diinginkan. Program itu biasanya diadakan karena keinginan guru-guru kalau masalah seminar itu ada, tapi itu tidak sesering mungkin biasanya setahun dua sampai tiga kali yang pasti. Kalau pelatihan itu ada setiap satu tahun dua kali terkait pelatihan guru dan itu pelatihannya sesuai dengan mata pelajaran masing-masing.
5.	Apa saja peningkatan yang dihasilkan di bawah kepemimpinan Pak Latif?	Sebenarnya kita itu kalau kualitas dan kuantitasnya setiap tahun itu kita tingkatkan dan itu pun juga sesuai dengan kurikulum dan sesuai dengan keadaan dan kondisi sekolah. Jadi kita tidak pernah memaksakan kalau sekolah tidak bisa karena akan berbahaya dan berpengaruh kepada anak-anak tapi tetap untuk peningkatan pembelajaran peningkatan kompetensi siswa, peningkatan kinerja guru itu tetap diadakan banyak program dari kepala sekolah. Jangan sampai kita di sini sebagai guru melainkan harus sebagai orang tua, karena mereka cenderung lebih dekat dengan orang tuanya. Jadi siswa-siswa lebih leluasa dalam bercerita, curhat terkait dengan banyak.
6.	Apa saja faktor pendukung yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?	Kalau dukungan yang paling berharga itu yang jelas materiil ya dan yang kedua itu merupakan dukungan semangat dan moral serta dukungan bagaimana kita sebagai guru harus bertanggung jawab, amanah maka dari situ akan mencakup semuanya. Kalau kita bertanggung jawab dan



		amanah berarti kita tahu tugas guru itu seperti apa. Buku panduan untuk guru di setiap bidang itu insya Allah ada dan kita setiap tahun itu pasti ada program kerja jadi setiap guru, setiap wali kelas, setiap Waka urusan itu Dia punya program kerja yang nantinya untuk menunjang pembelajaran ke depan. Tapi kalau masalah rolling itu tergantung dengan kondisi dan keadaan. Rolling itu dadakan supaya setiap guru bisa merasakan apa saja yang belum pernah dirasakan.
7.	Bagaimana umpan balik yang diberikan kepala sekolah kepada guru?	Kalau masukan atau pendapat itu ya memang secara garis besarnya kita yang memberikan pendapat dimusyawarahkan lalu diambil keputusan bersama dan dijalankan bersama.. Pak Latif melihat Siapa yang memberikan pendapat maka akan dijadikan supervisor atau penanggung jawab karena dia tahu mengenai pendapat yang ia berikan serta memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai pendapatnya kepada guru-guru lain. Karena memang keputusan itu tidak satu orang yang berjalan melainkan semuanya.
8.	Dukungan yang didapatkan dari luar sekolah?	Kalau dukungan itu sebenarnya banyak. Yang pertama kita lebih banyak selain dari kepala sekolah kita mendapatkan dukungan dari wali murid dan yang kedua merupakan dukungan dari alumni. Kita cenderung kepada alumni dan rata-rata alumninya itu juga support kepada kita salah satunya pembangunan masjid yang didanai juga dari bantuan para alumni.
9.	Faktor penghambat bagi kinerja guru?	Sebenarnya kalau penghambat itu tidak ada, cuman cenderung kalau kita itu masalah waktu. Karena pembelajaran itu kan waktunya kurang mencukupi, yang seharusnya kita harus bisa sampai 3 jam 4 jam hanya bisa 2 jam jadi cenderung yang menghambat merupakan waktu. Dan yang paling penting kendala karena merupakan sekolah swasta.
10.	Apakah ada kegiatan bersama yang dilakukan di luar sekolah untuk meningkatkan Solidaritas?	Kalau kumpul-kumpul bersama itu kita sering satu bulan sekali melakukan anjungsana atau silaturahmi bersama di rumah salah satu bapak ibu guru dan itu membawa keluarga masing-masing untuk mempererat silaturahmi antar keluarga guru. Membicarakan beberapa program ke depan dan kegiatan yang harus disampaikan untuk kedepannya. Tapi kalau kumpul-kumpul secara pribadi itu pasti ada kebanyakan dari guru

		laki-laki dan biasanya menemukan ide-ide baru yang mana disaat dimusyawarahkan dan disepakati maka akan dilaksanakan untuk kepentingan sekolah.
11.	Dampak yang dihasilkan dari upaya kepala sekolah bagi kinerja guru?	Kalau dampaknya itu besar karena yang pertama sekarang kalau kedisiplinannya lebih meningkat karena kita guru yang mana itu guguk dan ditiru yang mana kita harus memiliki disiplin yang tinggi memiliki tanggung jawab yang tinggi dan menjadi guru yang amanah. Ya kalau program-program yang dibikin oleh Kepala Sekolah memang banyak sekali dan dampaknya signifikan seperti administrasi lebih tertata karena sering dicek oleh Kepala Sekolah setiap satu bulan sekali sampai dua kali jadi bagaimana tenaga pendidikan itu memberikan administrasi yang lengkap tertata dan rapi karena kepala sekolah ini mantan orang administrasi. Jadi ketika nanti kita membutuhkan kita tidak perlu membuat atau mencari-cari data-data yang sudah ada sama seperti guru-guru yang saya tahu ada RPP pembelajaran datanya harus disimpan.

### Narasumber 3

**Nama : Irfa'atus Sholehah, S.Pd**

**Jabatan : Tenaga Pendidik dan Waka Kurikulum Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi**

**Hari, Tanggal : Kamis, 9 Januari 2025**

**Pukul : 09.30-10.55**

**Tabel 7. 3 Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apakah kepala sekolah melibatkan para guru dalam pengambilan kebijakan sekolah?	Iya, karena bentuknya diskusi. Jadi, keputusannya itu benar di kepala sekolah tapi kami juga misal kepala sekolah dirasa kurang mantap atau bagaimana kita bisa Munculkan Kembali jadi usulan ini bisa menjadi pertimbangan kepala sekolah untuk memutuskan tadi.

2.	Bagaimana cara kepala sekolah dalam melibatkan guru untuk penempatan tugas di sekolah?	Kalau caranya sih sebenarnya dikasih tanggung jawab terlebih dahulu. Jadi Setiap awal semester atau tahun ajaran baru kami kan rapat tahunan nah dari situ dikasih tanggung jawab sendiri-sendiri. Nah dari tanggung jawab ini beliau akan mengevaluasi bagaimana orang yang dikasih tanggung jawab atau yang belum atau oh yang ini bisa dikasih tanggung jawab-lain. Nah dari situ mungkin berkembang jadi ketua panitia dan nanti bisa dilibatkan apa sampai ke Waka. Dulu saya masuk sini dikasih tanggung jawab sebagai wali kelas, dirasa mampu diperbantukan di bendahara BOS. Sebelum itu di panitia ujian dari mulai ujian semester tengah, semester ujian sekolah sampai kenaikan dan sekarang ada di kurikulum. Ketika masuk tim paling bawah jadi verifikator soal atau jadi sekretaris ujian. Waka di rolling tiap 1 tahun sekali yang diambil dari hasil kinerja dan voting para guru atau seseorang yang ingin mengusulkan.
3.	Apa saja dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah?	Banyak ada materiil dan immateriil. Materialnya kadang kalau kita menjadi panitia itu kan ada bayaran tersendiri di luar gaji, kadang juga waktu kami lembur itu beliau mengeluarkan uangnya sendiri untuk membelikan konsumsi bagi petugas. Kalau immateriil biasanya support keputusan kami cuman Ya terkadang-kadang kami juga lelah dengan kerjaan yang menumpuk, akan tetapi karena adanya keseimbangan jadi sesuai.
4.	Apa upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?	Kalau itu kami biasanya diminta untuk mengikuti webinar untuk pelatihan. Sekolah memberikan waktu luang untuk guru belajar supaya bisa mengaplikasikan Apa saja yang dipelajari untuk diterapkan di sekolah. 1 sosialisasi kombel/komunitas belajar, jadi komunitas belajar yang ada di dalam sekolah ini. Nah ini nanti ada kaitannya dengan PMM (platform merdeka mengajar). Kami swasta tidak begitu sering menggunakan PMM untuk kegiatan belajar mengajar dan lainnya. Nah nanti ada sosialisasi itu untuk mempelajari apa saja yang bisa diambil yang bisa diterapkan di sekolah antar Kabupaten dengan mengirimkan perwakilan guru kurikulum. Dua hari pelatihan dan jam pelajaran digantikan oleh guru lain. Program lainnya yakni in House training terkait kurikulum merdeka jadi mendatangkan

		<p>narasumber dan kita dikasih wacana serta arahan Bagaimana cara mengajar yang baik inovasi pembelajaran yang seharusnya. Program terbaru yakni Adiwiyata yang dimaksud dengan sekolah adiwiyata atau penghijauan/ ramah, segar, Asri. Nah kemarin mendatangkan inhus training juga dari sekolah lain yang sudah menerapkan dan menjadi Adiwiyata Kabupaten-Provinsi lalu diadopsi di sekolah sini. Diajarkan administrasi bagaimana mengelola lingkungan yang hanya seluas ini dan bisa dibuat hijau tata ruang harusnya seperti apa. Ada program daerah. Seminar dihadiri oleh Kepala Sekolah karena mengenai leadership atau kepemimpinan. Diklat juga kepala sekolah. Bagian kurikulum penyusunan KTSP tapi di tingkat kabupaten karena kalau nasional provinsi dan sebagainya atau majelis serta yayasan dihadiri oleh Kepala Sekolah. Sering diadakan acara apalagi ketika ada transisi antara kurikulum satu dengan kurikulum yang lain yakni berjudul K13 dan diubah menjadi kurikulum merdeka dan sekarang menjadi PM/pemahaman mendalam sehingga sering diadakan webinar atau host training.</p>
5.	Apakah diharuskan menjadi sarjana untuk mendaftar sebagai guru di SMP ini?	Untuk guru di SMP Muhammadiyah 1 sudah memiliki gelar sarjana dan linear untuk guru pendidik sedangkan guru kependidikan masih 2 dari 5 yang memiliki gelar sarjana dan tidak ikut dalam belajar mengajar.
6.	Apa program yang diadakan untuk menunjang kinerja guru?	Kebetulan di Yayasan ini diperbolehkan untuk mengikuti PPG bahkan sangat didorong dan disuruh kalau ada pemanggilan administrasi tolong untuk diikuti akan tetapi untuk P3K di Yayasan Muhammadiyah tidak diperbolehkan karena Sudah menandatangani fakta integritas sehingga harus loyal dan setia di sini ataupun jika ingin mengikuti dipersilahkan untuk mencari sekolah lain.
7.	Seberapa sering kepala sekolah mengadakan kegiatan bersama di luar jam sekolah?	Cukup sering, biasanya dilakukan tiap semester itu jalan-jalan ke pantai membawa keluarga masing-masing untuk meningkatkan kebersamaan.
8.	Apa faktor paling mendukung untuk meningkatkan kinerja guru dari program kepala sekolah?	Kalau kita itu punya skill sendiri itu sangat berpengaruh dengan hasil yang kami dapat. Jadi penghasilannya akan bertambah karena ada kelebihan yang diberikan. yang kedua kembali ke invidunya ingin meningkatkan kualitas diri

		apa tidak. Faktor pendukung yakni support dari sekolah, tuntutan dari sekolah untuk mengembang tugas untuk lebih, akad janji itu akan diberi tunjangan tambahan untuk kegiatan-kegiatan.
9.	Apakah ada faktor lain yang mendukung kinerja guru?	Mungkin kepribadiannya kepala sekolah yang mana suka kalau sekolah ini memiliki guru yang aktif jadi merupakan kesadaran beliau atau leadershipnya beliau yang membuat guru-guru merasa sungkan kalau tidak melakukan yang diperintahkan. Hasil kepala sekolah mengikuti in House training, seminar dan sebagainya Itu dipraktikkan di sekolah dan membuat guru-guru termotivasi untuk melakukan hal yang sama. Kepala sekolah menjadi contoh, kalau guru memiliki program kepala sekolah menunjukkan Bagaimana cara jadi yang utama melakukan.
10.	Apa faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru?	Waktu, karena pekerjaannya lumayan banyak sehingga waktunya berbenturan dan biasanya lelah karena banyak hal yang harus di handle. Benar kita mempunyai tim akan tetapi anggota-anggota dari tim juga memiliki kesibukan yang sama. Yang kedua kelelahan karena Guru di sini memiliki kegiatan di luar sekolah sehingga menambah jadwal yang ada. LPJ diadakan per akhir semester dan akhir tahun yang nantinya akan dipresentasikan di akhir semester Setiap Waka di setiap bagian. Jadi misal mana yang terlaksana dan mana yang tidak terlaksana nanti disampaikan lalu dari situ dievaluasi bentuk semester depannya akan memakai program seperti apa usulannya seperti apa lalu ditampung.
11.	Apa dampak peningkatan Kinerja yang terlihat dari kebijakan yang sudah dilakukan oleh Kepala Sekolah?	Dulu waktu pertama saya masuk ke sini kalau jam kosong itu cukup banyak, Setelah kepemimpinan Pak Latif sudah menurun. Jadi kalau ada bulan tidak masuk harus digantikan, kalau ada kelas yang kosong BK yang harus masuk. Lebih tersusun, rapi, jadwal sesuai sesuai tupoksi. Inovasi lebih banyak, kegiatan lebih banyak meskipun terkesan tidak santai.
12.	Apa kendala yang dihadapi dalam menerapkan perubahan yang ada?	Kendalanya itu kebanyakan mengenai pengalihan struktur organisasi sekolah serta kebijakan baru. Tapi karena dipaksa untuk mengikuti kebijakan baru maka harus dipaksakan. Tidak semua struktur di rolling karena yang dirasa mampu akan tetap di bagiannya.

**Narasumber 4**

**Nama : Rizki Aulia A, S.Pd**

**Jabatan : Tenaga Pendidik dan Bendahara BOS Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 01 Genteng Banyuwangi**

**Hari, Tanggal : Kamis, 9 Januari 2025**

**Pukul : 11.10-12.15**

**Tabel 7. 4 Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

<b>NO.</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>JAWABAN</b>
1.	Apa upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja atau kualitas guru?	Beberapa guru itu memang ketika ada pelatihan-pelatihan seperti kegiatan di luar sekolah itu memang ada ditugaskan untuk mengikuti sesuai pelatihan yang ada di sana, seperti saya kemarin yang dikirim untuk melaksanakan kegiatan implementasi kurikulum merdeka yang mana di sana diajarkan mengenai pelatihan untuk meningkatkan kinerja sekolah mengenai bagaimana cara mengajar dan apa saja yang bisa diterapkan di sekolah untuk membuat para siswa lebih bersemangat. Setiap ada kegiatan kepala sekolah mengarahkan guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut dan itu tidak hanya satu dua guru melainkan bergantian. Ada juga seminar anti bullying yang diikuti oleh guru perwakilan yang biasanya diikuti oleh kesiswaan/BK di, yang berhubungan dengan siswa.
2.	Seberapa sering Bapak berkomunikasi dengan kepala sekolah?	Untuk seberapa sering itu mungkin kalau di saya sendiri itu cukup sering apalagi bapak Latif ini sangat melihat kinerja bapak ibu guru jangan sampai di setiap jam pelajaran itu ada jam kosong bahkan beliau itu setiap harinya apabila tidak ada kegiatan di luar itu menyempatkan sesekali dua kali untuk berkeliling kelas dengan tujuan untuk memantau bagaimana pembelajaran di SMP ini berjalan. Kemudian kepala sekolah juga sering menyampaikan ketika rapat ataupun pribadi terkait bagaimana evaluasi salah satu guru pendidik ketika beliau mengajar. Jadi di sekolah ini kami juga ada pemantauan terkait dengan aktivitas mengajar dan secara langsung itu dibantu oleh Kepala Sekolah selaku

		<p>evaluator. Lebih ke pemantauan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru Selama ada di sekolah ini, Apakah kita sudah sesuai mengajar dengan jam yang sudah ditentukan sebelumnya ataukah kita ada kesibukan di luar sana sehingga tidak mengajar dan kalau seperti itu sama Pak Latif disarankan untuk mencari guru pendamping meskipun tidak harus sesama guru dalam satu pelajaran/seadanya. Intinya bagaimana selama jam pembelajaran berlangsung tidak ada jam kosong di setiap kelasnya.</p>
3.	<p>Bagaimana pendapat Bapak mengenai timbal balik kepala sekolah di saat memberikan pendapat?</p>	<p>Ini juga yang saya suka di sekolah ini, jadi di sini itu semua guru diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, setiap rapat kami itu diberikan waktu atau diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk menyuarakan pendapatnya terkait dengan apa yang kita bahas saat itu. Nah kemudian keputusan finalnya pun kepala sekolah tidak langsung mengambil jawaban seseorang melainkan dimusyawarahkan terlebih dahulu sehingga keputusan final yang diambil atas persetujuan semua pihak. Di sini kebebasan berpendapat sangat dihargai sekali sehingga para guru bisa menyuarakan apa sih yang kita inginkan atau yang kita butuhkan bahkan saran pun kepada kepala sekolah akan sangat dihargai.</p>
4.	<p>Apakah Bapak merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah?</p>	<p>Kalau pengambilan keputusan itu ya itu tadi. kadang ada seorang guru yang menyuarakan pendapatnya, dan pendapatnya itu adalah hal yang bisa diterima atau yang tidak diterima jadi dari semua pendapat itu tidak kita ambil semua tapi kita seleksi, mana yang memang dia itu baik untuk keberlanjutan program selanjutnya sehingga dari banyak pendapat itu kita kerucutkan menjadi beberapa pendapat saja yang nantinya pendapat-pendapat yang sudah kerucutkan itu dijadikan sebagai bahan untuk voting/musyawarah sehingga semua pihak ikut berkontribusi terkait dengan keberlanjutan program sekolah selanjutnya.</p>
5.	<p>Apa dukungan yang diberikan kepala sekolah untuk menunjang kinerja guru?</p>	<p>Kalau dukungan mungkin semua fasilitas sudah banyak diberikan kepada guru khususnya. Sudah banyak sekali kontribusi bapak kepala sekolah untuk bagaimana menyamakan guru untuk menjadi seorang pengajar di sekolah ini contohnya saja kami difasilitasi untuk menggunakan beberapa fasilitas mengajar di sini</p>

		seperti printer, proyektor, lab, komputer. Selama saya mengajar dari Tahun 2022 sudah sangat cukup sekali apa yang kepala sekolah berikan kepada guru-guru terutama dalam memfasilitasi kegiatan belajar mengajar. Bahkan di saat ada kegiatan guru di luar jam sekolah kepala sekolah selalu mengajak/memfasilitasi guru supaya nyaman dalam bertugas.
6.	Apakah ada kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru?	Kita diarahkan untuk sering mengadakan evaluasi khususnya untuk teman sejawat yang Serumpun/antar tim yang telah disepakati. Di setiap rapat dilakukan evaluasi bagaimana pembelajaran yang berlangsung selama 1 bulan atau mungkin ada hal yang perlu dilaporkan sehingga bisa dicari solusinya bersama-sama. Respon, motivasi, fasilitas yang diberikan itu sangat besar pengaruhnya bagi seorang guru dalam menunjang pembelajaran. Kepala sekolah berusaha bagaimana caranya memfasilitasi para guru untuk mengembangkan apa yang ada dalam diri kita.
7.	Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk menjalin kerjasama dengan para guru?	Saling berdiskusi, mengevaluasi antar sesama guru. Anjangan dilakukan setiap bulan untuk meningkatkan rasa persaudaraan antara guru dilakukan tidak hanya di tempat wisata melainkan di rumah salah satu guru secara bergantian.
8.	Apa dukungan paling berharga yang diberikan kepala sekolah untuk para guru?	Fasilitas, motivasi, semangat kepala sekolah, kepala sekolah selalu tanggap ketika para guru ingin sesuatu sehingga para guru merasa diperhatikan.
9.	Apakah ada faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru?	Waktu dan informasi. terkadang kita telat mendapatkan informasi dikarenakan kesibukan yang dilakukan di luar waktu pembelajaran sehingga harus menyesuaikan dengan keadaan. Di sini Terkadang ada guru yang memiliki kepentingan di luar sekolah yang frekuensinya juga agak sering sehingga bapak guru yang berada di sekolah yang seharusnya tidak memiliki jam pelajaran harus menggantikan guru yang sedang tidak hadir dan mendapat honor. Meskipun guru tidak ada mata pembelajaran masuk tetap harus pulang sesuai jadwal sekolah karena ada pengabsenan sebelum waktu jam pulang.
10.	Dampak apa yang dihasilkan dari upaya Kepala Sekolah bagi	SMP Muhammadiyah 1 Genteng mengikuti program Adiwiyata atau program penghijauan. Para siswa dianjurkan Membawa bunga masing-



	peningkatan kinerja guru?	masing untuk menghidupkan kelas/sekolah. Kinerja guru meningkat. Setiap selesai kegiatan ada evaluasi bersama. Setiap acara ada dokumentasi untuk pembelajaran bagi panitia yang akan melaksanakan kegiatan tersebut di tahun berikutnya seperti administrasi foto dan lain-lain. Tiket menyambut siswa pada pagi hari 5 sampai 6 guru. Diadakan salat Dhuha jam 06.30 dilanjutkan dengan dzikir membaca Alquran, kultum/pidato, diajarkan doa-doa dan tata cara salat sampai jam 07.00 dilanjutkan dengan kegiatan belajar mengajar sampai jam 12.00 WIB.
--	---------------------------	--

## DOKUMENTASI FOTO



**Gambar 7. 4 Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 01 Genteng**



**Gambar 7. 5 Wawancara dengan Tenaga Pendidik  
SMP Muhammadiyah 01 Genteng**



**Gambar 7. 6 Kegiatan Bersama Guru SMP Muhammadiyah 01 Genteng**



**Gambar 7. 7 Kegiatan Retret Bersama Guru  
SMP Muhammadiyah 01 Genteng**



**Gambar 7. 8 Beberapa Guru Mengikuti Pelatihan Kepramukaan**



**Gambar 7. 9 Kondisi Lingkungan SMP Muhammadiyah 01 Genteng**

**Biodata Mahasiswa**

Nama : Firman Kawah Insan

NIM : 200106110038

Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 27 Februari 2000

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Tahun Masuk : 2020

Alamat : Dusun Krajan 01/10 Genteng Wetan Kabupaten  
Banyuwangi, Jawa Timur

Email : Firmankwinsan@gmail.com