

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Insan Mulia Yogyakarta

Rya Kurniati
Siti Zubaedah

Email: ryakurniati@gmail.com

Golden Age Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini, Vol. 3 No. 4 Desember 2018		
Diterima:	Direvisi:	Disetujui:
e-ISSN: 2502-3519	DOI :	

Abstract

This research is a type of qualitative research. The subjects in this study were the principal of RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul Yogyakarta. The technique of collecting data uses observation, interviews and documentation. While the instruments used are guidelines for observation, interviews and documentation. Data analysis techniques are data reduction, data display and conclusion drawing / verification. The technique of testing studies more deeply about the efforts made by principals on teacher performance. The teacher's performance at RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul is not fully good, there are still some teachers whose performance is not optimal and still need guidance and encouragement from the principal. Efforts of principals to improve teacher performance by improving the spiritual religion of teachers, increasing discipline, holding training and seminars, weekend evaluation meetings, giving motivation, and family. Supporting and inhibiting factors of school principals in improving teacher performance are: supporting factors such as support from the foundation, the spirit factor of the teacher, parents and self, the inhibiting factors include limited time and HR or new teachers.

Keywords: Teacher performance, school principal efforts.

Abstrak

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan instrumen yang digunakan yaitu pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah teknik analisis data reduction, data display dan conclusion drawing/ verification. Teknik menguji mengkaji lebih mendalam mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kinerja guru di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul belum sepenuhnya baik, masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum maksimal dan masih perlu bimbingan dan dorongan dari kepala sekolah. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan spiritual agama guru, meningkatkan kedisiplinan, mengadakan pelatihan dan seminar, rapat evaluasi akhir pekan, pemberian motivasi, dan kekeluargaan. Factor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: factor pendukung antara lain dukungan dari yayasan, factor semangat guru, orangtua murid dan diri sendiri, factor penghambat antara lain waktu yang terbatas dan SDM atau guru baru.

Kata Kunci: Upaya kepala sekolah, Kinerja guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan bagian penting yang berpengaruh bagi keberlangsungan hidup suatu bangsa. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia secara umum dapat dilihat dari mutu pendidikan bangsa tersebut. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab".² Peningkatan sumber daya manusia di Indonesia sangat diperlukan demi mensukseskan pembangunan bangsa. Peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Pendidikan memiliki posisi strategis dalam mewujudkan cita-cita tersebut, karena pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut salah satunya adalah menjadi tanggung jawab organisasi pendidikan atau sekolah, terutama dalam mempersiapkan peserta didik yang unggul, kreatif, mandiri, dan profesional.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Terdapat beberapa indikator kinerja guru yang baik akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Dengan demikian maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.⁸ Oleh karena itu upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar disekolah melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan, sebab jika kinerja guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat di dayagunakan dengan semaksimal mungkin, sehingga akan lahir output pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas. Kepala sekolah juga harus melakukan penilaian terhadap kinerja masing-masing guru baik secara individu maupun secara keseluruhan agar mampu mengukur seberapa baik guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul merupakan RA swasta di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang saat ini mulai berkembang dari segi sarana dan prasarana khususnya mutu pendidikan, salah satunya adalah kinerja guru. Kepala sekolah RA Insan Mulia saat ini berupaya meningkatkan kinerja guru. Hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti di RA Insan Mulia masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum baik seperti kurang kreatif dalam membuat media pembelajaran sehingga anak mudah bosan, belum bisa mengendalikan kelas dan kurang sabar dalam menghadapi anak-anak khususnya guru-guru baru, menunda mengerjakan laporan penilaian harian siswa sehingga terlambat menyerahkan hasilnya kepada kepala sekolah, dilihat dari presensi juga masih sering dijumpai guru yang terlambat, dan melanggar peraturan yang lain seperti memakai seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan sekolah, tidak melaksanakan piket, membolos.

Terlebih lagi terdapat beberapa guru baru yang belum berpengalaman dalam dunia pendidikan dan dunia anak-anak. Beberapa problem diatas jika terus dibiarkan akan berdampak pada citra sekolah sehingga dibutuhkan peran kepala sekolah untuk membimbing dan mengupayakan dalam meningkatkan kinerja guru.⁹ Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul Yogyakarta” terkait dengan upaya apa saja yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan faktor pendukung serta penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial. Metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif pada prinsipnya ingin memberikan, menerangkan, mendeskripsikan secara kritis, atau menggambarkan suatu fenomena, suatu kejadian atau peristiwa interaksi sosial dalam masyarakat untuk mencari dan menemukan makna (meaning) dalam konteks yang sesungguhnya (*natural setting*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Upaya merupakan usaha, akal atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dan sebagainya. Menurut Ahmadi upaya adalah cara yang biasa digunakan oleh seseorang untuk mengatasi setiap permasalahan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya adalah suatu usaha yang dilakukan dengan maksud tertentu agar semua permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepala sekolah menjadi peran penting dalam melaksanakan upaya tersebut. Secara etimologi kepala sekolah merupakan padanan dari school principal yang bertugas menjalankan principalship atau kekepala sekolahan. Istilah kekepala sekolahan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah ada juga sebutan lain yaitu administrator sekolah (*school administrator*), pemimpin sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manajer*) dan lain sebagainya (Hasan Basri, 2014, p. 39).

Peran kepala sekolah dalam memberdayakan guru pada pelaksanaan pendidikan adalah melakukan kegiatan supervisi dengan kegiatan sebagai berikut: a) Membimbing guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan yang hendak dicapai; b) Membimbing guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan dan kebutuhan murid, serta upaya yang ditempuh dalam mengatasi persoalan tersebut.; c) Membantu guru agar mereka dapat memahami lebih jelas masalah kesulitan belajar murid dan upaya mengatasinya; d) Membantu agar memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan multi metode

dalam pengajaran; e) Menyeleksi dan memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya) Membantu untuk memahami dan menggunakan alat peraga; g) Membantu guru untuk dapat menerapkan penilaian yang valid, reliable dan objektif; h) Menumbuhkan moral kerja yang tinggi kepada setiap guru; i) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja guru berdasarkan standar yang telah ditetapkan; j) Memupuk dan mengembangkan hubungan yang harmonis dan koperatif dikalangan guru; k) Mengikut sertakan wali murid, tokoh masyarakat dalam menyusun program sekolah (Burhanuddin, 1994, p. 295-296).

Pengembangan kompetensi profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Guru profesional dituntut memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran sehingga mampu mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, serta mampu menyusun perencanaan dan persiapan dalam mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, strategi mengajar, kemampuan dalam mengelola kelas, serta mampu melakukan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah peneliti lakukan di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul bahwa kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Pengembangan kompetensi profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Guru profesional dituntut memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran sehingga mampu mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, serta mampu menyusun perencanaan dan persiapan dalam mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, strategi mengajar, kemampuan dalam mengelola kelas, serta mampu melakukan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah peneliti lakukan di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul bahwa kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kepala sekolah RA Insan Mulia Ibu Harti mengatakan bahwa:

Secara umum kinerja guru di RA Insan Mulia belum sepenuhnya baik, tetapi sedang berusaha agar menjadi baik, masih ada beberapa guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya ada guru yang kurang disiplin dalam berangkat atau sering terlambat lalu tidak disiplin dalam berbusana dan belum begitu menguasai pembelajaran, kurang sabar dalam menghadapi anak-anak.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, karena guru yang terjun secara langsung kepada siswa untuk mendidik dan mengajari mereka. Dengan demikian guru adalah unsur manusiawi yang menentukan keberhasilan pendidikan. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, selain itu juga menciptakan suasana belajarmengajar yang lebih baik dalam membangkitkan semangat kerja guru. Selain perangkat pembelajaran, kinerja guru akan terlihat pada penampilan mereka pada saat menjalankan dan mengerjakan rutinitasnya yaitu sebagai tenaga

pendidik. Sebagai tenaga pendidik guru memiliki beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan yakni berinteraksi dengan siswa, membuat bahan ajar, dan melaksanakan program pembelajaran.

Kinerja guru yang saya lihat belum sepenuhnya baik ya mbak, guru-guru yang masih baru saya lihat masih kurang mampu dalam menangani anak-anak dan juga berdasarkan data presensi guru yang sering terlambat adalah guru-guru yang masih baru. Jadi saya rasa masih perlu bimbingan dari guru-guru lain yang sudah lama mengajar terlebih lagi bimbingan dari kepala sekolah agar guru-guru baru kinerjanya semakin baik.

berdasarkan hasil pengamatan peneliti tentang proses pembelajaran di RA Insan Mulia diperoleh data sebagai berikut. Pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga kegiatan yakni pembukaan, kegiatan inti, istirahat dan penutup.

1. Kegiatan pembukaan

Pada kegiatan pembukaan diawali dengan materi imtaq. Materi imtaq yang diberikan berkaitan dengan penanaman nilai-nilai islami. Nilai islami tersebut diantaranya, melafalkan surat Al-fatihah, Syahadat, do'a pembuka hati, do'a pagi hari, do'a akan belajar, do'a mohon kesehatan badan, do'a menghilangkan rasa malas, do'a menghilangkan gangguan syetan. Selain materi tersebut guru juga memberikan materi tentang hafalan surat pendek, do'a bercermin, hadist surga dibawah telapak kaki ibu, dan mengenalkan kepada anak kisah mengenai Nabi.

2. Kegiatan Inti

Pada kegiatan inti, terdapat beberapa kegiatan untuk anak. Kegiatan ini pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan aspek bahasa, sosial-emosional, dan fisik motorik anak. Jenis kegiatan yang diberikan disesuaikan dengan sentra dan tema yang terjadwal.

3. Istirahat

Kegiatan istirahat anak-anak diberikan makanan ringan/snack. Sebelum makan snack anak-anak dibiasakan untuk mencuci tangan dan berdo'a setelah dan sesudah makan. Setelah makan, anak-anak dipersilahkan untuk bermain.

4. Kegiatan Penutup

Pada bagian penutup merupakan kegiatan akhir dari serangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan. Bagian ini ditandai dengan do'a penutup, namun sebelumnya guru merecall terlebih dahulu kepada anak-anak terkait beberapa hal yang telah dipelajari pada hari tersebut sehingga dapat digunakan sebagai penilaian pada anak apakah ada perkembangan atau tidak. Do'a penutup dimulai dengan melafalkan surat Al-Ashr, kemudian do'a sesudah belajar, do'a berpergian, do'a naik kendaraan, dan do'a penutup majlis.

Hasil dari berbagai upaya di atas diantaranya guru-guru RA Insan Mulia sudah mulai tertib dalam keberangkatan dan berpakaian, kompetensi agama dan mengajar guru juga meningkat dilihat dari guru-guru semakin kreatif dalam membuat APE, aktif dalam pembelajaran dan menguasai materi yang akan di sampaikan. Ketiga faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dukungan dari yayasan bisa dilihat dari berbagai fasilitas dan sarana yang yayasan berikan, faktor dari guru-guru, kesadaran diri dari kepala sekolah akan tanggung jawab yang telah diamanahkan yayasan sebagai kepala sekolah bahwa mengupayakan kinerja guru agar menjadi lebih baik itu adalah

kewajiban yang harus kepala sekolah lakukan dan dukungan dari orangtua atau wali murid. Faktor penghambat diantaranya waktu yang terbatas dari kepala sekolah di sekolah hal tersebut menyebabkan kurang maksimal nya beliau dalam pengawasan guru.

Pengembangan kompetensi profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Guru profesional dituntut memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran sehingga mampu mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, serta mampu menyusun perencanaan dan persiapan dalam mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, strategi mengajar, kemampuan dalam mengelola kelas, serta mampu melakukan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah peneliti lakukan di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul bahwa kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kepala sekolah RA Insan Mulia Ibu Harti mengatakan bahwa secara umum kinerja guru di RA Insan Mulia belum sepenuhnya baik tetapi sedang berusaha agar menjadi baik, masih ada beberapa guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya ada guru yang kurang disiplin dalam berangkat atau sering terlambat lalu tidak disiplin dalam berbusana dan belum begitu menguasai pembelajaran, kurang sabar dalam menghadapi anak-anak. salah satu faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah waktu yang terbatas dari kepala sekolah di sekolah hal tersebut menyebabkan kurang maksimal nya beliau dalam pengawasan guru. Kemudian faktor SDM yang baru atau guru baru karena masih baru dalam dunia pendidikan jadi masih harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan peraturan yang berlaku di sekolah.

Kepala sekolah mempunyai peran besar bagi pembentukan guru yang berkualitas dengan memberikan dorongan, pengarahan, motivasi kerja, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Produktivitas sekolah bukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas unjuk kerja yang baik jugasangat penting untuk diperhatikan. Kepala sekolah selaku manajer dituntut untuk memberikan motivasi terhadap kinerja bawahannya, dalam hal ini para guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru kepala sekolah di samping menjadi teladan yang baik juga harus mampu memberdayakan tenaga pendidik yang ada dalam sekolah yang beliau pimpin (Muwahid Shulhan, 2013, p. 97).

Tidak kalah pentingnya adalah produktivitas organisasi sekolah sebagaimana yang tampak dalam bentuk efektivitas dan efisiensi pengelolaanya serta kualitas dan kuantitas dari lulusannya dimana hal tersebut banyak ditentukan oleh adanya suatu kedisiplinan kerja yang tinggi dalam “penampilan kerja atau kinerja” (work performance) dari para personil sekolah. Kinerja guru-guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar para peserta didik banyak juga ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, hal tersebut sangat menentukan atau sangat mempengaruhi kinerja guru-guru.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Mulyasa, 2007, p. 56). Sukses tidaknya pendidikan disekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah

dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran disekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya (Mulyasa, 2012, p. 05). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, peran kepala sekolah juga berperan penting dalam sebuah kegiatan di lembaga. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Menurut Pidarta, kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah itu sendiri. Tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah: 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaiannya; 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi sekolah (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*); 3) Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staff melalui internal marketing dan memberi contoh external *marketing*; 4) Mengawasi dalam arti melakukan, mengendalikan dan membimbing semua staf dan warga sekolah.; 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving baik secara analisis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik (Hari Sudrajat, 2005, p. 83).

Hasil penelitian terdahulu dalam skripsi yang ditulis oleh Ika Khariyah Mukin pada tahun 2013 yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kupang NTT. Hasil penelitian tersebut adalah peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya peran sebagai pendidik yakni menginstrukturkan guru-guru dalam penataran dan mengadakan kunjungan kelas, peran sebagai pemimpin yaitu kemampuan pengambilan keputusan, dan peran sebagai motivator yaitu memberi motivasi dan memberi penghargaan. Persamaan skripsi yang ditulis oleh Ika Khariyah Mukin dengan peneliti yakni sama-sama membahas mengenai peningkatan kinerja guru, perbedaannya skripsi diatas lebih menekankan kepada peran-peran kepemimpinan kepala madrasah sedangkan peneliti membahas mengenai upaya apa saja yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru (Muki Khariyah Ika, 2013, p. 156).

Hasil studi dalam sebuah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan disebuah sekolah 60% tergantung dari kemampuan guru tampil di depan kelas, 25% tergantung kepemimpinan kepala sekolah dan 15% dipengaruhi oleh penyediaan sarana dan prasarana (Dirjen Pembinaan, 2001, p. 03). Kenyataan ini adalah suatu tantangan bagi setiap guru yang ingin pekerjaannya benar-benar sebagai profesi yang professional. Menyadari akan pentingnya mengembangkan kinerja guru yang menghasilkan output berkualitas dalam rangka memajukan pendidikan dilembaga maka dibutuhkan serangkaian

inovasi bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru (Dirjen Pembinaan, 2001, p. 04). Selain itu juga, terdapat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan memberikan-memberikan beberapa kegiatan untuk para guru. Adapun kegiatan-kegiatan yang berkaitan yaitu: 1) penguatan spiritual agama guru; 2) diklat dan pelatihan guru; 3) rapat evaluasi; 4) menyediakan dan melengkapi fasilitas; 5) meningkatkan kedisiplinan; 6) memotivasi guru; 7) kekeluargaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa *pertama*, kinerja guru di RA Insan Mulia Bambanglipuro Bantul, belum sepenuhnya baik, masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum maksimal dan masih perlu bimbingan dan dorongan dari kepala sekolah, khususnya guru-guru baru di RA Insan Mulia. RA Insan Mulia terus mengupayakan agar kinerja guru semakin meningkat yang dapat dilihat dari berbagai upaya yang telah kepala sekolah laksanakan. *Kedua* upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya: penguatan spiritual agama guru, diklat dan pelatihan, sering diadakan rapat evaluasi setiap akhir pekan, menyediakan dan melengkapi fasilitas, meningkatkan kedisiplinan, memotivasi guru, dan kekeluargaan. *Ketiga* yakni faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dukungan dari yayasan bisa dilihat dari berbagai fasilitas dan sarana yang yayasan berikan, faktor dari guru-guru, kesadaran diri dari kepala sekolah akan tanggung jawab yang telah diamanahkan yayasan sebagai kepala sekolah bahwa mengupayakan kinerja guru agar menjadi lebih baik itu adalah kewajiban yang harus kepala sekolah lakukan dan dukungan dari orangtua atau wali murid. Faktor penghambat diantaranya waktu yang terbatas dari kepala sekolah di sekolah hal tersebut menyebabkan kurang maksimalnya beliau dalam pengawasan guru.

Daftar Pustaka

- Burhanudin.1994. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan Basri. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ika Khariyah Muki. 2013. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kupang NTT. Skripsi.Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lexy J. Moleong. 2012. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2007. Standar Kompetensi dan Sertifikat Guru. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muwahid Shulhan. 2013. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Yogyakarta: Teras.

Suderajat, Hari. 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Bandung: Cipta Cemas Grafika.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

