

PENINGKATKAN DISIPLIN KEHADIRAN MENGAJAR GURU MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT

Sarno¹, Rahmat Mulyono²

¹SDN Pagerjurang Ngawen Gunungkidul, ²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: ahmadsarno141069@gmail.com, rahmat.mulyono@ustjogja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kehadiran mengajar guru. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Kelas. Subjek dalam penelitian adalah guru-guru di SD Negeri Pagerjurang Ngawen Kabupaten Gunungkidul, sejumlah 8 orang guru, terdiri atas 4 orang guru PNS, 2 orang guru PPPK, 1 orang guru Honor Daerah TK. II Kab/Kota dan 1 orang guru Non PNS. Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian reward dan punishment terhadap kedisiplinan kehadiran guru dalam kehadiran di kelas dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah. Alat pengumpulan data berupa lembar pengamatan, skala penilaian dan daftar hadir. Observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian, meliputi mengamati implemmentasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan hasil observasi bahwa siklus pertama ini tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 4 orang atau 50 %. Siklus kedua terdapat 75% guru yang hadir kurang dari 10 menit dan 12,5% guru yang terlambat 10 menit sampai dengan 15 menit. Hasil penelitian dari kondisi awal, siklus I dan siklus II sudah terjadi peningkatan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian reward dan punishment dapat meningkat disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri Pagerjurang.

Kata kunci: Peningkatan Disiplin; Guru Mengajar; Reward and Punishmen.

Abstract

This study aims to increase teacher teaching attendance. This type of research is Classroom Action Research. The subjects in the study were teachers at SD Negeri Pagerjurang Ngawen Gunungkidul Regency, a total of 8 teachers, consisting of 4 civil servant teachers, 2 PPPK teachers, 1 kindergarten district honor teacher. II District / City and 1 Non-Civil Servant teacher. The actions taken in this study were the provision of rewards and punishments for the discipline of teacher attendance in class attendance in the learning process by the principal. Data collection tools in the form of observation sheets, rating scales and attendance lists. Observation is used to complement data from interviews and documentation collection, especially within the scope of research problems, including observing the implementation of policies

How to cite:	Sarno, Rahmat Mulyono (2023) Pengaruh Antara Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan, (8) 4, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

related to teacher discipline in class attendance at teaching and learning activities. Based on the observation that this first cycle, the level of delay for teachers entering class by more than 15 minutes in the process of teaching and learning activities is still high, which is 4 people or 50%. In the second cycle, there were 75% of teachers who attended for less than 10 minutes and 12.5% of teachers who were 10 minutes to 15 minutes late. The results of research from the initial conditions, cycle I and cycle II have increased significantly. It can be concluded that by providing rewards and punishments, teacher discipline can increase in attendance in the classroom at teaching and learning activities at SD Negeri Pagerjuran.

Keywords: *Increased Discipline; Teaching Teachers; Reward and Punishment.*

Pendahuluan

Kondisi ideal proses pembelajaran menurut landasan yuridis dan landasan teori adalah disebutkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru, dan Angka Kreditnya disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru mempunyai kewajiban antara lain: merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan Yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/ perbaikan dan pengayaan (Muslich, 2008).

Berdasarkan Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi tersebut maka guru mempunyai kewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Afnil Guza (2009) menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik.

Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 03/V/PB/2010 dan Nomor: 14 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Enco Mulyasa, 2010).

Melaksanakan pembelajaran merupakan salah satu tugas keprofesionalan dan kewajiban guru (Lamatenggo & Uno, 2016). Keberhasilan dari suatu kegiatan pembelajaran sangat ditentukan oleh kegiatan Manajemen kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah (Sumidjo, 2002). Sementara Masnur Muslich (2008) menyebut kegiatan pembelajaran adalah suatu proses interaksi antara anak dengan anak, anak dengan sumber, dan anak dengan pendidik. Kegiatan menjadi bermakna bagi anak jika dilakukan dalam lingkungan yang nyaman dan memberikan rasa aman bagi anak. Proses belajar bersifat individual dan kontekstual, artinya proses belajar terjadi dalam diri individu sesuai dengan perkembangan dan lingkungannya (Hakim, 2021). Situasi kondusif pembelajaran berdampak pada keberhasilan Siswa dalam menerima/ menyerap materi pelajaran (Mustika, 2015).

Kemampuan menyerap materi pelajaran membawa dampak pada peningkatan hasil belajar Siswa.

Kondisi riil kompetensi dan kinerja guru di SD Negeri Pagerjurang masih kurang maksimal, misalnya belum seluruh guru membuat administrasi dengan benar dan lengkap. Sebagian guru dalam mengajar masih monoton, sehingga hasil nilai rata-rata anak masih rendah. Di samping itu kehadiran dan kepuhangan guru belum sesuai waktu yang telah ditetapkan. Ada sebagian guru yang hadir di sekolah lebih dari jam 07.00 WIB, yang seharusnya guru hadir maksimal jam 07.00 WIB. Kepuhangan guru sebelum waktu kepuhangan jam 15.00 atau jam 15.30 untuk hari Jumat.

Guru perlu mendesain situasi yang beragam dalam pembelajaran sehingga kondisi kelas menjadi dinamis. Kegiatan pembelajaran juga memerlukan kondisi yang dinamis. Kompetensi dalam pembelajaran yang dimiliki guru membawa peserta didik untuk siap mengikuti kegiatan inti pembelajaran. Keberhasilan guru juga mampu membawa peserta didik termotivasi untuk mengikuti kegiatan inti pembelajaran (Hakim & Luthfiah, 2020).

Berdasarkan hasil monitoring dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SD Negeri Pagerjurang Kapanewon Ngawen, baru ada 60% guru yang telah melaksanakan kedisiplinan dan kinerja dengan baik. Keaktifan siswa dalam pembelajaran di kelas masih rendah yang ditandai dengan siswa tidak perhatian dalam kegiatan pembelajaran, kurang semangat dalam belajar, tidak mengerjakan tugas yang diberikannya (Novianingsih, 2016). Dari observasi selama guru mengajar, kurangnya perhatian dan minat Siswa dalam kegiatan pembelajaran tersebut disebabkan salah satunya oleh cara mengajar guru yang monoton. Guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran belum sesuai panduan, sehingga hasil kinerja guru belum maksimal.

Solusi tindakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi guru di SD Negeri Pagerjurang yang berkaitan dengan kuantitas kompetensi dan kinerja guru, maka peneliti mengadakan kegiatan berupa Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah, dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Pagerjurang tahun pelajaran 2022/ 2023. Manfaat hasil penelitian ini secara teoritik bermanfaat sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu tentang pembinaan guru, dan secara praktis bagi guru, kepala sekolah dan sekolah. Manfaat bagi guru adalah dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru-guru di SD Negeri Pagerjurang dengan melalui manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah. Manfaat bagi kepala sekolah menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar pengembangan penelitian lebih lanjut. Adapun manfaat penelitian bagi sekolah dapat menjadi acuan bagi sekolah dalam menentukan peningkatan kompetensi dan kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

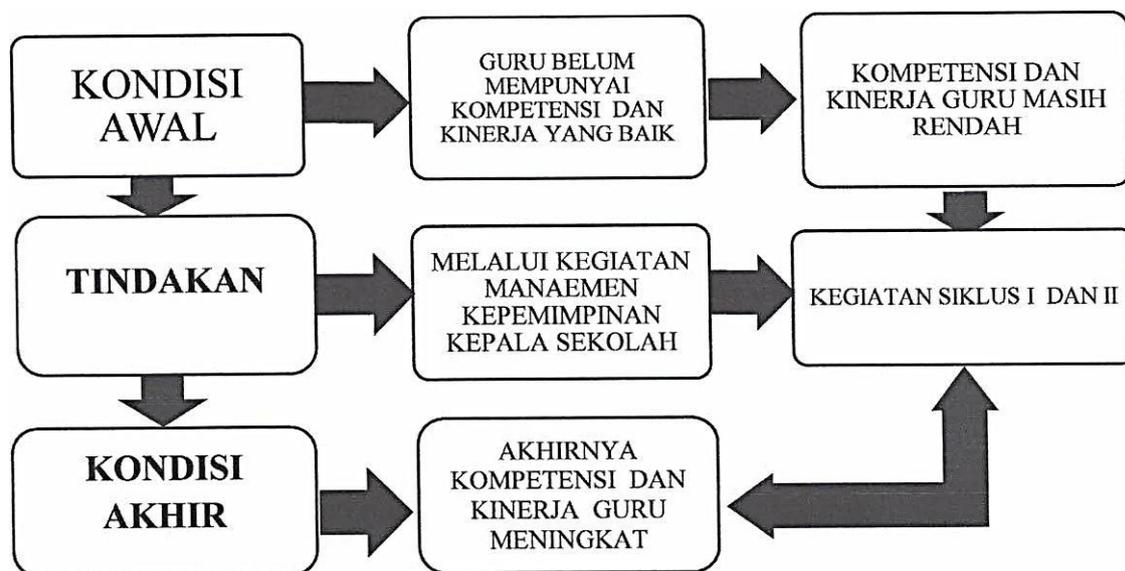
Berdasarkan hasil monitoring dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah diketahui bahwa 60% kedisiplinan dan kinerja yang dilakukan guru belum mencapai optimal. Dari observasi selama guru mengajar, kedapatan masih kurangnya perhatian dan minat siswa dalam kegiatan pembelajaran tersebut disebabkan salah satunya oleh cara mengajar guru. Guru dalam melakukan kegiatan kinerja pembelajaran belum sesuai

dengan kaidah yang ada (Tutik, 2018). Kesulitan guru mengajar disebabkan guru belum banyak berlatih dalam keterampilan mengajar yang benar.

Berbagai cara telah ditempuh oleh sekolah cara untuk mengatasi rendahnya kompetensi guru dalam mengajar, antara lain dengan workshop, seminar, diskusi, dan diklat, akan tetapi belum membawa hasil seperti yang diharapkan kita semua. Guru perlu diberikan cara yang tepat untuk meningkatkan keterampilan mengajar.

Kepala sekolah berniat dan berusaha maksimal untuk mengadakan kegiatan Manaemen kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Pagerjurang yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja para guru, sehingga mutu pendidikan di SD N Pagerjurang meningkat hasilnya (H. Enco Mulyasa, 2022). Belum semua guru mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik, untuk itulah dalam kegiatan manaemen kepemimpinan kepala sekolah harus tepat sasaran, supaya hasil yang di dapat memuaskan kita semua (Riswandi, Sukamto, & Oktaria, 2021).

KERANGKA-BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Menurut Yam, (2021) hipotesa adalah pernyataan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih mengenai fenomena yang bersifat tentatif. Tentatif yang dimaksud dalam rumusan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis yang diajukan harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Pengertian lain menunjukkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dan merupakan pernyataan tentang hakikat suatu fenomena. Adapun hipotesis tindakan adalah alternatif tindakan yang dipilih untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi atau meningkatkan suatu kondisi (Enco Mulyasa, 2010).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis tindakan adalah dugaan sementara mengenai keberhasilan tindakan untuk mengubah atau mengatasi masalah

yang diangkat dalam penelitian. Berdasarkan kajian teori yang telah dibangun dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis tindakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: "Dengan melalui kegiatan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di SD Negeri Pagerjurang Tahun Pelajaran 2022/2023".

Metode Penelitian

Tempat Penelitian ini di SD Negeri Pagerjurang, pedukuhan Ngrunggo, Desa Getas, Kapanewon Ngawen, Kabupaten Gunungkidul. Waktu Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan mulai bulan September 2022 s.d Desember 2022. Subjek Penelitian adalah informan atau nara sumber yang menjadi sumber data. Jadi Guru yang menjadi subjek penelitian tindakan ini adalah semua guru Kelas dan guru Pendidikan Agama Islam di SD Negeri Pagerjurang, kapanewon Ngawen.

Guru yang terlibat dalam kegiatan penelitian tindakan sekolah ini adalah guru kelas I s.d VI dan guru Pendidikan Agama Islam, yang seluruhnya berjumlah 7 orang. Objek Penelitian adalah kedisiplinan dan kinerja guru melalui keteladanan di SD Negeri Pagerjurang kapanewon Ngawen tahun pelajaran 2022/ 2023. Rencana Tindakan dalam penelitian ini tindakan dengan siklus sebagai berikut.



Gambar 2 Alur siklus tindakan

Secara utuh, tindakan yang ditetapkan dalam Penelitian Tindakan Sekolah seperti digambarkan dalam bagan, melalui 4 tahapan. Tahap 1: Menyusun rancangan tindakan dan dikenal dengan perencanaan, yaitu yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, di mana, oleh siapa, dan bagaimana tindakan tersebut dilakukan. Tahap 2: Pelaksanaan tindakan yaitu implementasi atau penerapan isi rancangan di dalam kancah, yaitu mengenakan tindakan di Sekolah.

Pada tahap pelaksanaan penulis melaksanakan kegiatan keteladanan kepala sekolah di sekolah sesuai skenario dan jadwal yang telah dibuat pada tahap perencanaan. Tahap 3: Pengamatan, yaitu pelaksanaan pengamatan oleh pengamat (kolaborator). Pada tahap observasi ini penulis bersama kolaborator melaksanakan observasi dalam mengumpulkan data melalui wawancara, pengamatan dan penilaian terhadap produk yang dihasilkan para

guru dalam melaksanakan kegiatan keteladanan kepala sekolah di sekolah. Tahap 4: Refleksi atau pantulan, yaitu kegiatan untuk mengemukakan kembali apa yang sudah terjadi (Arikunto, 2013).

Pada tahap refleksi penulis melakukan evaluasi terhadap proses supervisi apakah sesuai dengan sekenario yang telah dibuat dan menilai apakah pelaksanaan keteladanan di sekolah telah sesuai yang diharapkan seperti pada indikator keberhasilan tindakan. Hasil refleksi ini akan dijadikan alasan penulis melanjutkan pada siklus berikutnya atau tidak. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dalam bentuk penelitian tindakan sekolah (PTS). Peneliti dalam penelitian ini berperan sebagai kepala sekolah sekaligus sebagai peneliti.

Tujuan akhir yang ingin dicapai dari penelitian tindakan sekolah ini adalah meningkatnya kemampuan guru dalam kedisiplinan dan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan desain spiral yang terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Hasil refleksi setiap siklus digunakan untuk menentukan rencana tindakan siklus berikutnya.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil supervisi dengan intrumen pemantauan pelaksanaan kegiatan kedisiplinan yang dilakukan guru diketahui hanya 60% guru yang mempunyai nilai minimal baik dalam penerapan kedisiplinan dan kinerja guru-guru SD N Pagerjuran. Hasil itu masih jauh dari harapan, kekurangan kemampuan guru dalam penerapan kedisiplinan dan kinerja.

Berdasarkan temuan dari hasil pengamatan diketahui bahwa kurang berhasilnya kedisiplinan dan kinerja guru di SD Negeri Pagerjuran, sebagian guru atau 40% guru masih mengalami kesulitan dalam menjalankan kedisiplinan dan kinerja para guru. Kelemahan guru di SD Negeri Pagerjuran dalam melaksanakan kedisiplinan dan kinerja disebabkan banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kurangnya niat, kurang terbiasa dan keterbatasan kemampuan guru yang dimilikinya.

Tabel 1 Perolehan skor kompetensi guru pada siklus I

No	Tingkat Kedisiplinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Amat Baik	0	0
2.	Baik	3	37,50
3.	Cukup	5	62,50
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada siklus I ini tingkat kompetensi guru dalam kegiatan keteladanan yang dicapai guru sebagai berikut, sebanyak 3 atau 37,50% guru mencapai tingkat kedisiplinan baik, dan 5 atau 62,50 % guru mencapai tingkat kedisiplinan cukup.

Tabel 2 Kategori nilai kompetensi pada siklus I

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Amat Baik	0	0
2.	Baik	3	37,50

3.	Cukup	5	62,50
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Tabel 3 Perolehan skor kinerja guru pada siklus I

No	Tingkat Kedisiplinan	Frekuensi	Persentase %
1	Amat Baik		
2.	Baik	3	37,50
3.	Cukup	5	62,50
4	Kurang		0
5	Sangat kurang		0
	Jumlah	8	100

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada siklus I ini tingkat kompetensi guru dalam kegiatan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang dicapai guru sebagai berikut, sebanyak 3 atau 37,50% guru mencapai tingkat kinerja baik, dan 5 atau 62,50% guru mencapai tingkat kinerja cukup.

Tabel 4 Kategori nilai kinerja guru pada siklus I

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Amat Baik	0	0
2.	Baik	3	37,50
3.	Cukup	5	62,50
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Selanjutnya dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa pada siklus I ini nilai kemampuan guru dalam meningkatkan kinerja sebanyak 3 guru atau 37,50 % guru mencapai nilai dalam ketegori baik, 5 guru atau 62,50 % guru mendapat nilai dalam kategori cukup. 3) Deskripsi pelaksanaan kegiatan peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru melalui keteladanan kepala sekolah. Pelaksanaan pembinaan guru dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru berjalan cukup lancar. Guru mampu mengikuti proses pembinaan melalui kegiatan keteladanan kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan kolaborator, pelaksanaan peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru melalui kegiatan keteladanan, dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Beberapa kendala kecil yang muncul terjadi karena masalah teknis. Kendala ini masih dapat teratasi dengan baik. Dari hasil pelaksanaan siklus II, didapat tingkat kompetensi dan kinerja guru meningkat tajam. didapat dari hasil observasi yang dilakukan oleh kolaborator. Dari data yang diperoleh melalui observasi dan angket dari siklus II dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5 Perolehan skor kompetensi guru siklus II

No	Tingkat Partisipasi	Frekuensi	Persentase %
1	Amat Baik	2	25

2.	Baik	6	75
3.	Cukup	0	0
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada siklus II ini tingkat kompetensi dan kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat digambarkan sebagai berikut: sebanyak 2 guru atau 25% guru dalam kategori tingkat kedisiplinan Amat Baik, dalam kategori Baik sebanyak 6 atau 75%.

Tabel 6 Tabel kategori nilai kinerja siklus II

No	Tingkat Partisipasi	Frekuensi	Persentase
1	Amat Baik	2	25
2.	Baik	6	75
3.	Cukup	0	0
4.	Kurang	0	0
5.	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Tabel 7 Perolehan skor kinerja guru siklus II

No	Tingkat Partisipasi	Frekuensi	Persentase %
1.	Amat Baik	2	25
2.	Baik	6	75
3.	Cukup	0	0
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada siklus II ini tingkat kinerja guru dalam kegiatan manajemen kepemimpinan kepala yang dicapai guru sebagai berikut, sebanyak 2 guru atau 25% guru dalam kategori tingkat partisipasi Amat Baik, dalam kategori Baik sebanyak 6 atau 75%.

Tabel 8 Tabel kategori nilai penilaian kinerja guru siklus II

No	Tingkat Partisipasi	Frekuensi	Persentase (0/0)
1	Amat Baik	2	25
2.	Baik	6	75
3.	Cukup	0	0
4	Kurang	0	0
5	Sangat kurang	0	0
	Jumlah	8	100

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada siklus II ini pencapaian kategori nilai hasil penilaian terhadap kemampuan kinerja guru yang dicapai guru sebagai berikut, sebanyak 2 guru atau sebanyak 25% guru mencapai nilai dalam kategori A, 6 guru atau 75% guru mencapai nilai kategori baik.

Tingkat kedisiplinan melalui keteladanan pada siklus I berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil observasi selama kegiatan rerata tingkat partisipasi guru sebesar 74,84. Pada kegiatan siklus II berdasar data yang diperoleh diketahui rerata skor tingkat kedisiplinan meningkat menjadi 88,46. Tingkat Kinerja Guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai gambaran untuk melihat perkembangan tingkat kemampuan Kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah pada sebelum dikenai tindakan 60 % nilai rata-rata kinerja guru setelah dikenai tindakan atau siklus I nilai rerata adalah 74,55. Dan nilai kinerja guru pada siklus II mencapai nilai rerata 87,72.

Hasil dari tindakan pada siklus I berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil penilaian dengan instrumen penilaian terhadap penilaian kompetensi guru pembelajaran diketahui guru telah dapat menerapkan pembelajaran sesuai kaidah yang berlaku. Berdasar penilaian kompetensi dalam pembelajaran yang telah dilakukan guru tersebut pada siklus I nilai kemampuan kinerja mencapai 74,55 dan guru yang telah mencapai nilai minimal baik ada sebanyak 3 orang 8 dari jumlah guru, meningkat dibanding nilai sebelum dikenai Tindakan sebelum. Adapun guru yang mampu mencapai nilai minimal baik, sebelum siklus hanya 0. siklus II berdasar hasil penilaian tersebut diketahui bahwa rerata nilai kinerja guru dalam menerapkan mencapai nilai rerata 88,60 Amat baik 92,85 dan guru yang mencapai nilai minimal baik sebesar 83,92.

Berdasarkan hasil nilai di atas terlihat adanya perkembangan tingkat kompetensi dan kinerja guru selama tindakan dilakukan dari siklus I ke Siklus II. Adanya peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru dalam pembelajaran yang baik dan benar berdasar wawancara terhadap guru dikarenakan guru mempunyai perhatian dan keinginan untuk bisa menerapkan pembelajaran yang sesuai kaidah. Kelancaran kegiatan Peningkatan kompetensi dan kinerja Guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah pada awal-awal siklus atau pada pertemuan 1 dan 2 kegiatan pendampingan relatif lancar walaupun masih terjadi hambatan-hambatan kecil. Ketidاكلancaran ini terjadi karena guru sendiri masih canggung untuk melakukan kegiatan keteladanan.

Alasan guru tidak percaya diri adalah ketakutan guru jika yang dilakukan tersebut salah dan takut kena kritik. Hal ini wajar karena guru belum terbiasa hasil Peningkatan kompetensi dan kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah secara umum penerapan guru dalam kompetensi dan kinerja melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap guru dalam kemampuan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari (Rohiat & Pd, 2010). Kemampuan guru menerapkan berdampak pada kualitas pembelajaran yang dilakukan guru di kelas yang sebenarnya.

Kesimpulan

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja guru SD N Pagerjurang Kapanewon Ngawen, meningkat semakin baik. Keteladanan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di SD N Pagerjurang Kapanewon Ngawen. Sebelum kepala sekolah menerapkan strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah tentang

kompetensi dan kinerja para guru, hasil penilaian kinerja guru masih tergolong rendah. Dengan melihat hasil penilaian kinerja guru tersebut yang masih rendah, maka kepala sekolah bertindak menerapkan strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dengan maksud supaya kompetensi dan kinerja dari para guru dapat meningkat dengan baik.

Setelah melalui strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah tersebut diterapkan di SD N Pagerjuran, maka hasil penilaian kompetensi dan kinerja guru dapat meningkat dengan baik yang ditunjukkan pada tingkat kompetensi guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang pada siklus I mendapatkan skor 74,74 meningkat menjadi 88,60 pada siklus II. Selain itu, tingkat kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan kepala sekolah juga meningkat yang awalnya 60 % dan setelah dikenakan siklus I menjadi 74,55 dan setelah dikenakan siklus II meningkat menjadi 87,72.

Penerapan pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah pemberian contoh tentang kompetensi dan kinerja guru yang lebih baik. Beberapa contoh kompetensi dan kinerja guru. Setiap hari kepala sekolah tidak bosan-bosannya memberi contoh tentang kompetensi dan kinerja yang baik dan benar, sehingga dengan harapan nilai penilaian kompetensi dan kinerja guru meningkat yang signifikan.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Guza, Afnil. (2009). Undang-undang SISDIKNAS dan Undang-undang Guru dan Dosen. *Jakarta: Asa Mandiri*.
- Hakim, A. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Mengelola Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Matriks: Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(2), 58–69. 10.59784/matriks.v2i2.61
- Hakim, A. R., & Luthfiah, L. (2020). Efektifitas penggunaan metode demonstrasi pada pembelajaran fiqih Di MA Kapetakan. *Jurnal Ilmiah Social Teknik*, 2(2), 70–76. <https://doi.org/10.59261/jequi.v2i2.2>
- Lamatenggo, Nina, & Uno, Hamzah B. (2016). Tugas guru dalam pembelajaran. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Mulyasa, Enco. (2010). Penelitian tindakan kelas. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mulyasa, H. Enco. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Muslich, M. (2008). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Kontekstual*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mustika, Zahara. (2015). Urgenitas Mustika, Zahara. (2015). Urgenitas media dalam mendukung proses pembelajaran yang kondusif. *CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1(1).media dalam mendukung proses pembelajaran yang kondusif.

CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro, 1(1).

Novianingsih, Hestika. (2016). Pendekatan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan dalam Pembelajaran Matematika Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 1–11.

Riswandi, Riswandi, Sukamto, Ismu, & Oktaria, Renti. (2021). Sekolah Efektif, Learning Organization, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1873–1880.

Rohiat, Rohiat, & Pd, M. (2010). Manajemen sekolah: Teori dasar dan praktik. *Bandung: Refika Aditama*.

Sumidjo, Wahjo. (2002). Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya. *PT Grafindo Persada. Jakarta*.

Tutik, Rachmawati. (2018). Daryanto, 2013 Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. *Yogyakarta: Gava Media*.

Yam, Jim Hoy, & Taufik, Ruhiyat. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.

Copyright holder:

Sarno, Rahmat Mulyono (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

