

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA TUGAS GURU DI BA AISYIYAH
MAYANG TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini



Oleh:

NOOR ROHMAH MAGHFIROH NUGRAHAINI

NIM: 183131073

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA TUGAS GURU DI BA AISYIYAH
MAYANG TAHUN PELAJARAN 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini



Oleh:

NOOR ROHMAH MAGHFIROH NUGRAHAINI

NIM: 183131073

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini

NIM : 183131073

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr:

Nama : Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini

NIM : 183131073

Judul : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang munaqasyah skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 06 April 2023

Pembimbing.



Mila Faila Shofa M.Pd.

NIP. 198701 15 201903 2 005

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023" yang disusun oleh Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta pada hari Senin, tanggal 17 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Islam Anak Usia Dini.

Penguji 2
Merangkap Sekretaris : Mifa Failsa Shofa, M.Pd. 
NIP. 19870115 201903 2 005

Penguji 1
Merangkap Ketua : Rosida Nur Syamsiyati, S.Pd., M.Pd. 
NIP. 19760408 201701 2 163

Penguji Utama : Dr. Fetty Ernawati, S.Psi., M.Pd. 
NIP. 19750626 199903 2 003

Surakarta, 29 Mei 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah



Prof. Dr. H. Baldi, M.Pd.
NIP. 19640302 199603 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. Karya tulis sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, Ibu Mariani Lestari dan Bapak M.Sholeh Sunarto yang tidak lengah memberikan semangat, do'a, dan dorongan dalam menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Teman-teman PIAUD Angkatan 2018 UIN Raden Mas Said Surakarta
3. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta tempat menimba ilmu dan tempat memperoleh berbagai pengalaman baru.

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata:“Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS. Al-Baqarah:30)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini

NIM : 183131073

Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023” adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Surakarta, 06 April 2023

Yang Menyatakan,



Noor Rohmah Maghfiroh N.

NIM. 183131073

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023”.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan baginda Rasulullah SAW. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu saya dihaturkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S. Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Tri Utami, M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Hery Setiyatna, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Mila Faila Shofa, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, serta arahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta.
7. Nur'aini Rahayu, S.Pd., M.Pd.I. selaku Kepala Sekolah Bustanul Athfal Aisyiyah Mayang.

8. Seluruh Pegawai dan Staf selaku Guru dan tenaga pendidik Bustanul Athfal Aisyiyah Mayang.
9. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Selanjutnya demi kesempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan masukan-masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 1 Maret 2023

Penulis,

Noor Rohmah Maghfiroh N.

NIM. 183131073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
1. Kepala Sekolah	8
a. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	11
b. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru	13
2. Produktivitas Kerja Guru	20
a. Indikator Produktivitas	23
b. Tugas dan Fungsi Guru	25
B. Kajian Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Berpikir.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Setting Penelitian	33

C. Subjek dan Informan Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Keabsahan Data	36
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Fakta Temuan Penelitian	41
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	85

ABSTRAK

Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini, 2023, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023*, Skripsi: Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Pembimbing: Mila Faila Shofa, M.Pd.

Kata Kunci: Upaya Kepala Sekolah, Produktivitas Kerja, Tugas Guru.

Guru memiliki peranan penting sebagai acuan dalam pendidikan, untuk itu diharapkan guru memiliki produktivitas yang tinggi dan baik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Namun yang menjadi masalah pada penelitian ini di BA Aisyiyah Mayang sebagian guru cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran, mereka lebih suka melaksanakan pembelajaran berdasarkan pengalaman sebelumnya. Oleh karenanya kepala sekolah harus berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru agar tercapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Perihal produktivitas kerja guru pada penelitian ini yang dilaksanakan di BA Aisyiyah Mayang terdapat adanya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas guru, namun dalam pengupayaan tersebut adanya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru baik faktor pendukung maupun penghambat. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, faktor penghambat dan pendukung yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di BA Aisyiyah Mayang. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru sebagai informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk mengecek keabsahan data penelitian menggunakan teknik triangulasi metode dan triangulasi sumber. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis *interactive* menurut Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang di antaranya yaitu 1) melakukan pelatihan/pembinaan, pemberian motivasi dan hadiah, diikutsertakan kepanduan HW, melakukan supervisi; 2) Produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang masih ada sebagian guru yang cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran; 3) Faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru terdiri dari dua faktor yakni: a) Faktor pendukung: antusias para guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, kerjasama antara guru sebagai tim dalam meningkatkan produktivitas kerja; b) Faktor penghambat: keterbatasan dana, fasilitas yang belum memadai, kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi.

ABSTRACT

Noor Rohmah Maghfiroh Nugrahaini, 2023, *The Principal's Efforts to Increase Work Productivity in Teacher Assignments at BA Aisyiyah Mayang Academic Year 2022/2023*, Thesis: Early Childhood Islamic Education Study Program, Faculty of Tarbiyah Sciences, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Advisors: Mila Faila Shofa, M.Pd.

Keywords: Principal's Efforts, Work Productivity, Teacher's Tasks.

Teachers have an important role as a reference in education, for that it is expected that teachers have high productivity and are good at planning, implementing and evaluating learning. However, the problem with this research at BA Aisyiyah Mayang is that some teachers tend to be less creative in seeking new breakthroughs in learning, they prefer to carry out learning based on previous experiences. Therefore the principal must strive to increase the work productivity of teachers in order to achieve the desired educational goals. Regarding teacher work productivity, in this study conducted at BA Aisyiyah Mayang, there were efforts by the school principal to increase teacher productivity, but in these efforts there were factors that influenced teacher work productivity, both supporting and inhibiting factors. The purpose of this research is to describe the principal's efforts to increase teacher work productivity at BA Aisyiyah Mayang, teacher work productivity at BA Aisyiyah Mayang, inhibiting and supporting factors that affect teacher work productivity at BA Aisyiyah Mayang.

This research method uses a qualitative descriptive approach implemented at BA Aisyiyah Mayang. The subjects in this study were school principals and teachers as informants. Data collection techniques used in this research are observation, interview, and documentation techniques. To check the validity of the research data using method triangulation techniques and source triangulation. While the data analysis technique used is an interactive analysis model according to Miles and Huberman which includes data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study are the efforts made by the principal in increasing the work productivity of teachers at BA Aisyiyah Mayang including 1) conducting training/coaching, providing motivation and prizes, participating in HW scouting, conducting supervision; 2) Teacher work productivity at BA Aisyiyah Mayang, there are still some teachers who tend to be less creative in seeking new breakthroughs in learning; 3) Factors that influence the efforts of school principals to increase teacher work productivity consist of two factors, namely: a) Supporting factors: enthusiasm of teachers to participate in training activities, cooperation between teachers as a team in increasing work productivity; b) Inhibiting factors: limited funds, inadequate facilities, welfare that has not been fully met.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rencana Penelitian.....	33
Tabel 2. Daftar Tenaga Pendidik BA Aisyiyah Mayang	49
Tabel 3. Daftar Peserta Didik BA Aisyiyah Mayang.....	50
Tabel 4.1 Keadaan Sarana dan Prasarana	51
Tabel 4.2 Data Inventaris Dalam (Indoor).....	51
Tabel 4.3 Data Inventaris Luar (Outdoor).....	52
Tabel 5.1 Pendampingan, Evaluasi Guru.....	53
Tabel 5.2 Pengembangan Profesional Guru.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	31
Gambar 2. Triangulasi Sumber Pemeriksaan Keabsahan Data.....	38
Gambar 3. Triangulasi Metode Pemeriksaan Keabsahan Data	38
Gambar 4. Komponen Analisis Data Miles dan Huberman.....	40
Gambar 5. Struktur Organisasi BA Aisyiyah Mayang.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	85
Lampiran 2. Fieldnote Wawancara	88
Lampiran 3. Fieldnote Observasi	100
Lampiran 4. Dokumentasi.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam dunia pendidikan, produktivitas berkaitan dengan kesuksesan guru dalam pekerjaannya, yakni mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat menghasilkan guru dengan kemampuan optimal, maka kepala sekolah harus memperhatikan masalah dalam produktivitas kerja (Comariah et al., 2023: 34). Dalam konteks organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan kewenangan sebagai pemimpin organisasi sekolah. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanam, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, termasuk dalam membangun produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa. Menurut Dewan Produktivitas Nasional Tahun 1983, mengungkapkan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan, mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas yang mengandung perbandingan antara hasil dan

keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Warsid et al., 2020: 80). Tugas-tugas guru di lembaga pendidikan meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran, maka produktivitas kerja adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta mencapai target-target kompetensi yang telah ditetapkan bahkan juga melebihi target tersebut. Produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menghasilkan pekerjaannya yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum. Ini menunjukkan bahwa seorang guru dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi apabila ia mampu melakukan tugas-tugas pokoknya lebih baik, lebih sempurna, lebih sesuai dengan materi dan kemampuan peserta didik, sehingga proses yang dilakukan dapat mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa guru yang produktif menjadi komponen penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan, karena guru yang tidak memiliki produktivitas tinggi akan mustahil memiliki kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Guru profesional akan selalu berkreasi meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya dalam berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai seorang pendidik yang memfasilitasi terjadinya proses belajar bagi peserta didik. Salah satu yang dihasilkan guru secara konkrit adalah kemampuan dalam mempersiapkan perangkat

pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus pembelajaran dan sistem penilaian, program tahunan dan semester, pembuatan RPP, dan yang terpenting adalah proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan menganalisa hasil evaluasi pembelajaran. Inilah tugas pokok guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1, menunjukkan bahwa seorang guru dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi apabila mampu melakukan tugas-tugas pokoknya lebih baik, lebih sempurna, dan lebih sesuai dengan materi dan kemampuan peserta didik, sehingga yang dilakukan dapat mengarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu melaksanakan pembinaan dengan menjadi pendorong bagi para guru agar mampu menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dipertegas oleh pendapat Mantja dalam (Arafat et al., 2020: 12) mengemukakan bahwa pada

satuan pendidikan sekolah, guru berada dalam pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, BA Aisyiyah Mayang terdapat sebagian guru yang cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran, yang mana guru lebih suka melaksanakan pembelajaran berdasarkan pengalaman sebelumnya, guru perlu adanya referensi pada pembelajaran agar berinovasi kaitannya dengan kegiatan pembelajaran yang sangat memerlukan kreativitas, media dan sumber atau bahan ajar yang edukatif, perihal tersebut tentu ada kaitannya dengan produktivitas Sunyoto dalam (Wahyuningsih, 2018: 4) mendefinisikan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka dari itu kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru terutama pelaksanaan pembelajaran di BA Aisyiyah Mayang dengan cara guru diikutsertakan pelatihan, pemberian motivasi dan hadiah, serta evaluasi produktivitas kerja guru melalui supervisi, dan guru diikutsertakan dalam kepanduan HW (Hizbul Wathan).

Dengan pengupayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, agar guru dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai guru yaitu pada pelaksanaan pembelajaran, yang mana guru diikutsertakan dengan kegiatan yang kaitannya dengan keguruan tentu dapat menjadikan referensi berupa skill, kreativitas, maupun keterampilan. Kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang dalam hal pengetahuan meningkatkan produktivitas kerja guru dapat

memahami dengan baik, dikarenakan beliau juga adalah sebagai tim asesor akreditasi lembaga RA/BA dengan latar belakang yang dimiliki oleh kepala sekolah tersebut, pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dilakukan secara rutin. Namun dalam hal pengupayaan tersebut terdapat adanya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam terkait judul **“Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru Di BA Aisyiyah Mayang Tahun Pelajaran 2022/2023”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Masih ada sebagian guru cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran.
2. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak terjadi pelebaran pembahasan dan agar terfokusnya masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi mengenai perihal upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, produktivitas kerja pada tugas guru, serta faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang?
2. Bagaimana produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang?
3. Apa faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang.
2. Produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang.
3. Faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Secara keilmuan, hasil penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi peneliti untuk melakukan

penelitian dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah terkait penelitian judul yang diangkat yaitu tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Dengan adanya penelitian ini kepala sekolah bisa menjadikan bahan evaluasi dan tolak ukur tingkat keberhasilan atau kekurangan dalam memimpin para guru di lembaga BA Aisyiyah Mayang terkait produktivitas kerja pada tugas guru.

b. Guru

Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi guru akan pentingnya produktivitas kerja terutama pada tugas guru dalam proses belajar dan mengajar.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepala Sekolah

Istilah Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata *leader* artinya pemimpin atau *lead* artinya memimpin. *Leadership* sudah menjadi kajian tersendiri dalam ilmu manajemen. Sebagian besar teori menjelaskan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok. Menurut Soejorno Soekanto dalam (Astuti, 2019: 436) Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin.

Sedangkan menurut Purwanto, kepemimpinan merupakan kumpulan dari rangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk wewenang untuk digunakan sebagai sarana untuk meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan mampu melaksanakan tugas dibebankan kepadanya. Menurut Nawawi dkk, dalam jurnal al-kalam (Faqihuddin, 2019: 53) kepemimpinan yang mempersatukan sekelompok orang pemikiran dan pendapat yang diwujudkan menjadi satu kesatuan gerakan dan motivasi individu bersedia mengerjakan tugas

di sekolah. Nawawi dkk menambahkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dan pengawas pendidikan di lembaga pendidikan yang disebut sekolah. Gaol & Siburian dalam (Jamrizal, 2022: 480) kepala sekolah adalah seseorang yang memimpin suatu lembaga pendidikan, yang perannya begitu kompleks. Selain berperan dalam mengatur dan mengelola sekolah agar efisien dan efektif, kepala sekolah juga dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kepala sekolah seseorang yang memiliki wewenang untuk membuat dan menentukan kebijakan dalam organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Dari uraian di atas, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok dalam aktivitas bisnis untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting bagi keberadaan organisasi pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya, memberikan pelayanan yang berkualitas untuk memenuhi harapan penggunanya tidak lepas dari sosok kepala sekolah sebagai pemimpinnya. Beliau memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dan strategis bagi seluruh komponen sumber daya dalam organisasi sekolah, khususnya sumber daya manusia, agar masing-masing selalu dan dapat bersinergi, meningkatkan komitmen dan loyalitasnya dalam rangka mewujudkan cita-cita dan tujuan sekolah. Tentunya dibutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan keterampilan sebagai pemimpin pendidikan serta mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik (Aminuddin, 2016: 212).

Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Adapun menurut (Wahjosumidjo, 2013: 82-83) Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar dan mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sebagaimana kita ketahui bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam mewujudkan visi pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas praktik mengajar dan prestasi belajar siswa di sekolah. Kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam rangka memetakan arah pendidikan sekolah ke depan, mengembangkan capaian mutu sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian pada proses belajar mengajar yang efektif, dan membangun lingkungan belajar yang kondusif. untuk menghasilkan siswa yang unggul.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan mendekati sifat, perilaku, pola interaksi, dan kedudukannya sehingga tindakannya mengarah pada pencapaian organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang harus bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah. Ia memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan semua kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

a. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Dalam buku manajemen & kepemimpinan kepala sekolah (Andang, 2014: 56) Tugas dan fungsi kepala sekolah yang dikemukakan para pakar maupun Depdiknas. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Selanjutnya, Mulyasa dalam bukunya manajemen pendidikan (Husein, 2017: 116) menjelaskan bahwa ada tujuh peran utama yang harus dipraktikkan kepala sekolah dalam bentuk tindakan nyata di sekolah yang disingkat EMASLIM, yaitu peran edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator. Keberhasilan suatu lembaga dalam suatu sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, ia harus mampu membawa lembaganya menuju

tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan segala pengaturan dan pengelolaan sekolah formal kepada atasannya dan secara informal kepada masyarakat yang menitipkan siswanya.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya (Librianty, 2019: 11) menyatakan, peran kepala sekolah sangatlah kompleks. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki visi dan misi dalam memimpin sekolah yang harus diwujudkan dalam kehidupan organisasi. Dalam mewujudkan semua itu, kepala sekolah mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) *Edukator*, yaitu kepala sekolah bertindak sebagai pendidik baik bagi tenaga kependidikan di sekolah maupun para siswa.
- 2) *Manajer*, yaitu kepala sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dalam mencapai visi dan misinya.
- 3) *Administrator*, yaitu kepala sekolah harus mampu menyelenggarakan administrasi di bidang pendidikan di sekolahnya.
- 4) *Supervisor*, yaitu kepala sekolah harus mampu memberikan pengawasan kepada bawahannya dalam hal pelaksanaan tugas dan wewenang di sekolah.
- 5) *Leader*, yaitu kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang baik bagi bawahannya, yang mampu mengembangkan jiwa

kepemimpinan sehingga dapat menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya.

- 6) *Inovator*, yaitu kepala sekolah harus mampu memberikan inovasi dalam menyesuaikan sekolahnya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman.
- 7) *Motivator*, yaitu kepala sekolah yang mampu memberikan dorongan kepada seluruh elemen organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan visi dan misi sekolah.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan seorang kepala sekolah tersebut terdapat tugas dan fungsi dalam memimpin dan tentunya harus dilandasi oleh kemampuan manajerial dan perilaku pribadi yang dapat mempengaruhi bawahan atau anggotanya untuk keberlangsungan pelaksanaan tercapainya tujuan yang telah dirumuskan bersama.

b. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru

Dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mewujudkannya. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Menurut Syamsudin dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022: 106) Pelatihan adalah proses penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan secara terus menerus bagi organisasi agar pegawai peserta pelatihan dapat mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya, meningkatkan perilaku kerja pegawai, melatih pegawai untuk lebih kompleks dan menantang tugas karyawan untuk mengembangkan aktivitas kerja mereka. Pelatihan oleh Nadler dan Wiggs dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022: 107) mendefinisikan pembinaan/pelatihan sebagai teknik yang difokuskan pada pembelajaran keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas atau meningkatkan kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Payaman Simanjuntak mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia/investasi pribadi yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu aktivitas penyelenggaraan yang dilakukan untuk mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan atau tugas seseorang.

2. Pemberian motivasi

Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan

usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Nasution, 2014: 4) pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan. Selanjutnya menurut Uno (Nasution, 2014: 5) pengertian motivasi kerja secara konseptual adalah merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan atau pegawai agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan/lembaga tercapai.
- c. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. Pemberian hadiah

Hadiah Menurut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, hadiah (*reward*) memiliki tiga makna, yaitu:

- a. Perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai; penghormatan: terimalah ini sebagai tanda kami kepada Tuan.

b. Pemberian atas jasa jasa yang diperoleh para pegawai.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau hadiah kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan *reward* pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *reward* menurut beberapa ahli Arikunto dalam (Irawan et al., 2020: 4):

- a. Tohardi: *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.
- b. Mahmudi: *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

- c. Suharsimi Arikunto: *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu hadiah adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian hadiah dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan atau lembaga. Pemberian sistem hadiah dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kepala sekolah juga memiliki kewenangan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerialnya untuk menggunakan *reward* dan *punishment*. Pemberian hadiah kepada tenaga pendidik yang berprestasi dalam kerjanya akan memberikan motivasi baik terhadap orang yang menerima hadiah tersebut maupun bagi tenaga kependidikan lainnya, dan berupaya untuk melakukan hal yang terbaik. *Punishment* juga diperlukan dalam proses manajemen, namun akan lebih baik banyak memberikan hadiah dari pada memberikan *punishment* kepada personil

organisasi. Bila pendidikan dipandang sebagai suatu proses, maka proses tersebut akan berakhir pada tercapainya tujuan akhir pendidikan. Kondisi ideal yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari di sekolah akan mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

4. Melakukan Supervisi

Secara etimologis supervisi terdiri atas dua kata, *super* (lebih) dan *vision* (pandangan), dengan kata lain supervisi mengandung arti pandangan yang lebih. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa supervisi dilakukan oleh pihak yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pihak yang disupervisi. Supervisi pendidikan sebenarnya adalah bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada guru-guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dan segala aspeknya (Risnawati dalam Nurfatah & Rahmad, 2018: 139). Pendapat lain menurut Kimball Wiles menyatakan bahwa "*Supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation*". Supervisi adalah proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik. Pengertian ini menunjukkan bahwa supervisi adalah proses bantuan, bimbingan, atau pembinaan supervisor kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi tidak hanya mendatangi guru dan memeriksa berkas atau melihat pelaksanaan mengajar dikelas, hal ini sesuai pendapat Marshall dalam (Nurfatah & Rahmad, 2018:140) perlu secara drastis memikirkan ulang model supervisi yang ada selama ini untuk mencapai hasil pembelajaran yang baik. Tujuh poin berikut merupakan jarak antara ideal dan kenyataan: 1) kepala sekolah dan guru telah berbagi pemahaman apa hal yang baik dalam mengajar; 2) kepala sekolah masuk ke kelas dan melihat tipe mengajar guru dalam praktiknya; 3) kepala sekolah perlu memetakan dan mengingat poin kunci dalam kunjungan kelasnya; 4) kepala sekolah memberi umpan balik kepada guru mengenai apa yang efektif dan apa yang dibutuhkan untuk ditingkatkan; 5) guru memahami dan menerima umpan balik; 6) Guru menggunakan umpan balik untuk memperbaiki praktik mengajar guru; 7) Sebagai hasilnya prestasi siswa meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, tugas kepala sekolah untuk berupaya meningkatkan produktivitas tersebut, antara lain melalui pelatihan/pembinaan, pemberian motivasi dan pemberian hadiah, melakukan supervisi. Teori-teori di atas dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemanfaatan karakteristik dan gejala-gejala psikis yang secara umum berlaku bagi setiap orang dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Produktivitas Kerja Guru

Menurut Wayne dalam jurnal manajemen pendidikan (Jakayah et al., 2018: 664), produktivitas didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas output yang didasarkan pada hubungan antara peran, metode, dan proses kerja. Shamaki menulis dalam *national journal of education and practice* bagaimana produktivitas berkaitan dengan peran, dan proses kerja. Schermerhorn berpendapat bahwa produktivitas adalah efisiensi yang menyebabkan input menjadi output. Produktivitas setara dengan output bila diterapkan pada input. Sebagaimana dikemukakan oleh Trivedi produktivitas adalah suatu sistem yang umum diterapkan untuk mengukur efisiensi kerja, kualitas hidup pribadi, dan kemampuan belajar. Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan tertentu adalah dengan memaksimalkan kreativitas dalam proses pelatihan, serta bekerja secara efektif dalam menggunakan waktu, biaya, fasilitas, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dengan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sondang dalam jurnal lembar ilmu kependidikan (Yusuf, 2013: 108) dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuan, misi, jenis, struktur, dan ukurannya. Sekolah sebagai organisasi selalu dapat meningkatkan produktivitasnya, baik secara individu, kelompok, maupun pada tingkat institusi sekolah secara keseluruhan. Guru merupakan unsur penting dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja sekolah, mengingat peningkatan

produktivitas kerja hanya dimungkinkan dalam konteks sekolah, yaitu guru. Timpe dalam (Yusuf, 2013: 108) Produktivitas kerja guru berkaitan dengan apakah guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan profesinya tidak sekedar memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi memiliki orientasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya dibebankan.

Efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari produktivitas kerja guru yang ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan. Efektivitas kepemimpinan juga bergantung pada pola relasi yang dikonstruksi oleh pemimpin. Relasi pemimpin dengan para *follower* (guru dan karyawan) menjadi dinamis jika pola kepemimpinan yang digunakan bersifat partisipatif. Perencanaan sampai dengan semua putusan yang diambil oleh secara partisipatif berimplikasi positif terhadap tingkat kepengikutan para bawahan (Rohmat, 2010). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah yang dipimpinnya. Tindakan tepat ini diharapkan mampu memaksimalkan produktivitas kerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan akan maju jika memiliki tim kerja yang memiliki

produktivitas tinggi. Haoubi dalam (Lestari et al., 2018: 673) berpendapat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, ada hubungan sebab akibat antara kepuasan dan produktivitas. Sekolah berusaha meningkatkan produktivitas guru dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja pada guru dan pegawainya dalam melaksanakan tugasnya.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antara faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono dalam (Inranti, 2019: 13) bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya tersebut adalah :

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif;
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia, dan
- 3) Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara efektif dan efisien serta mencapai target-target yang telah ditetapkan.

a. Indikator Produktivitas

Untuk dapat mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator atau tujuan pencapaian kerja seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutisno dalam (Aqsa, 2018: 256) sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan indikator produktivitas kerja guru terdapat enam komponen yang meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

b. Tugas dan Fungsi Guru

Menurut (Lukman et al., 2009) tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (3) melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan wokshop, dan pengembangan media pembelajaran

(Mawardi, 2019: 4). Secara tradisional, tugas dan kedudukan guru secara keseluruhan memiliki harapan peran ganda, yaitu sebagai pendidik (*educator*) dan sebagai guru (*teacher*) Diding dalam (Safitri et al., 2021: 126). Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Semua itu harus dilakukan semaksimal mungkin oleh guru agar menghasilkan output siswa yang berkualitas dan mampu bersaing untuk meraih prestasi di dunia kerja. Pada hakikatnya, guru memegang peranan penting dalam membentuk karakter dan moral anak didiknya. Seorang guru harus mampu dan mau melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal.

Guru harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk dapat mendukung terwujudnya produktivitas sekolah yang baik guna mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri. Untuk dapat memaksimalkan produktivitas, semua pihak terkait harus memaksimalkan faktor pendukung dan meminimalkan faktor penghambat yang ada. Banyak pihak yang harus berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas guru. Salah satu pihak tersebut adalah kepala sekolah. Menurut Sedarmayanti dalam (Safitri et al., 2021: 127) menyatakan bahwa faktor manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas manajerial, seorang kepala sekolah tentunya harus berperan aktif dalam upaya peningkatan

produktivitas guru guna menghasilkan produktivitas sekolah yang baik. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat. Ia harus mampu mendorong dan memastikan semua pihak yang dipimpinya memiliki produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan kajian-kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru tidak hanya melaksanakan terkait kegiatan pembelajaran saja, tetapi guru juga harus melakukan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal, membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa dan teman sejawat yang lebih junior, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu workshop, pelatihan, diskusi-diskusi seminar, dan lain sebagainya.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengambil referensi hasil studi yang telah dilaksanakan oleh Erlina, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Tahun 2017 dengan judul Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 1 Sragen. Hasil yang dilakukan oleh Erlina Marlina dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah dengan memberikan fasilitas perpustakaan untuk menumbuhkan semangat membaca guru serta memperluas wawasan, pengikutsertaan *workshop* yang dilakukan oleh guru guna membantu

memahami prinsip penelitian serta menafsirkan penelitian yang berguna bagi pembelajaran, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang bertujuan mengetahui secara langsung proses kegiatan belajar mengajar dan kemampuan guru serta suasana kelas yang kemudian dapat dilaksanakan evaluasi guna memperbaiki jika ada yang kurang dan ditingkatkan untuk yang sudah baik dan sesuai, memberikan hadiah (*reward*) kepada guru agar lebih terpacu dan bersemangat dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas, komunikasi pribadi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru, mengikutsertakan guru diklat guna menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman untuk peningkatan diri sendiri maupun untuk kepentingan pendidikan sebagai seorang guru, kegiatan MPMG tingkat sekolah. Keseluruhannya dilakukan secara rutin dan berkesinambungan dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Terdapat relevansi dari penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilaksanakan dengan kesamaan pengupayaan seorang kepala sekolah terhadap guru. Namun memiliki perbedaan yaitu Penelitian Erlina Merlina membahas kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam pada jenjang SMP, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas upaya kepala sekolah dalam produktivitas guru yang mengajar pada jenjang PAUD. terlihat jelas perbedaan pada variabel antara kompetensi profesional guru, sedangkan penelitian ini mengenai produktivitas kerja guru.

Referensi juga diambil dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Dian Mawardi, 2019) dalam Jurnal Ilmiah Kependidikan, dengan judul Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap

Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Di Banjarmasin Timur. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Supervisi terhadap Produktivitas Kerja Guru. Hal ini dibuktikan dari nilai terhitung sebesar 33.669 dengan taraf sig. .000. Adapun persamaan regresi dari variabel tersebut adalah $y = -290.018 + 3.816X$ yang berarti bahwa apabila kegiatan Supervisi (X) tidak dilaksanakan, maka produktivitas kerja guru (Y) adalah sebesar -290,018. Apabila kegiatan Supervisi dilaksanakan di sekolah, maka produktivitas kerja guru adalah sebesar 3,816 dengan nilai R² menunjukkan bahwa Supervisi memberikan kontribusi terhadap variabel Produktivitas Kerja Guru sebesar 91,2% dan sisanya sebesar 8,8% diberikan oleh variabel lain.

Terdapat relevansi dari penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilaksanakan dengan kesamaan variabel berkenaan produktivitas kerja guru. Dan ada sedikit kesamaan dalam peningkatan produktivitas kerja guru yang nantinya akan ada keterkaitan dengan supervisi. Namun memiliki perbedaan yaitu Penelitian Agus Dian Mawardi membahas pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru SD, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas upaya kepala sekolah dalam produktivitas guru yang mengajar pada jenjang PAUD, dan yang berbeda lebih spesifik pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah pengupayaan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas guru dengan mengikutsertakan kependuan HW (Hizbul Wathan), sehingga perbedaan terlihat jelas pada pembahasan dan metode penelitian.

Selanjutnya pengambilan referensi penelitian terdahulu dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Evina, 2019) dalam Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm UM Metro, dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Se-Kecamatan Batanghari Lampung Timur. Hasil penelitian yang dilakukan adalah produktivitas kerja guru di SMP se-Kecamatan Batanghari, menunjukkan adanya peningkatan dipengaruhi oleh adanya peran kepala sekolah dan iklim organisasi baik secara parsial maupun secara silmutan. Simpulan ini menunjukkan pada hasil analisis sebagai berikut: 1) peran kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 3,2% , 2) Iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 21,6% , 3) peran kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 13,5%.

Terdapat relevansi dari penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilaksanakan dengan kesamaan terhadap subjek yaitu kepala sekolah terkait produktivitas kerja guru. Namun memiliki perbedaan yaitu Penelitian Ita Evina membahas pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru pada jenjang SMP, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas upaya kepala sekolah dalam produktivitas guru yang mengajar pada jenjang PAUD, dan yang berbeda lebih spesifik pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah pengupayaan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas guru dengan mengikutsertakan kepanduan HW (Hizbul Wathan). Maka terlihat sangat jelas yang

membedakan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ita Evina dengan penelitian ini yaitu pada pembahasan dan metode penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bertanggung jawab atas program yang dilaksanakan oleh guru, dengan upaya peningkatan produktivitas kerja diharapkan guru benar-benar berkualitas dan akan membentuk pribadi yang mampu mengembangkan tugas menjadi seorang guru. Untuk mudah dipahami pada uraian di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang” adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam bukunya metodologi penelitian kualitatif (Lexy J. Moleong, 2016: 4) mendefinisikan metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dari kajian definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam sebuah konteks dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Maka jenis penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang mana kajian penelitiannya akan menyuguhkan data dalam bentuk deskriptif yang sifatnya menggambarkan, menjelaskan serta ungkapan-ungkapan terhadap hasil seluruh penelitian tanpa perhitungan statistik.

B. Setting Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di BA Aisyiyah Mayang. Dipilihnya BA Aisyiyah Mayang, sebagai tempat penelitian dikarenakan peranan kepala sekolah yang begitu kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru. Yaitu, kepala sekolah yang mempunyai pemahaman dengan baik terhadap produktivitas kerja guru dikarenakan tidak hanya menjadi kepala sekolah akan tetapi beliau juga sebagai tim asesor akreditasi lembaga RA/BA. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengupayaan kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini, yaitu dimulai bulan Februari – Oktober 2022 di BA Aisyiyah Mayang. Berikut adalah tabel rencana kegiatan penelitian:

Tabel 1. *Rencana Kegiatan Penelitian*

No.	Kegiatan	Bulan					
		Feb	Mar	Jul	Agst	Sept	Okt
1.	Obrservasi Pra-Penelitian	√					
2.	Penyusunan Proposal Penelitian		√	√	√		
3.	Pengumpulan Data					√	
4.	Analisis Data					√	
5.	Penyusunan Laporan						√

C. Subjek dan Informan Penelitian

Adapun subjek penelitian ini adalah kepala sekolah yang berperan langsung dalam upaya kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang dan sebagai informan adalah guru-guru BA Aisyiyah Mayang yang terlibat dalam kegiatan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, adalah metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sukmadinata dalam bukunya metode penelitian kualitatif & kuantitatif (Hardani et al., 2020: 124) menyatakan bahwa observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Observasi atau pengamatan dilakukan secara langsung di BA Aisyiyah Mayang yaitu pelaksanaan pembelajaran yaitu cara guru mengajar, dan pada saat kepala sekolah sedang memberikan pengarahan dan melakukan evaluasi kepada guru untuk melihat gambaran produktivitas kerja guru, yang mana hal tersebut sebagai tindak lanjut dari supervisi atau *lesson plan*.

2. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Hardani et al., 2020: 137). Metode wawancara menjadi teknik dalam penelitian ini, dan dilakukan dengan kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang untuk mengumpulkan data tentang:

- a. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru dalam perencanaan untuk peningkatan kemampuan guru pada pelaksanaan pembelajaran yaitu dengan pelatihan/ pembinaan, pemberian motivasi dan hadiah, diikursertakan kepanduan HW, serta evaluasi produktivitas kerja guru sebagai tindak lanjut dari supervisi.
- b. Produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang pada saat pelaksanaan pembelajaran di kelas.
- c. Faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang baik faktor pendukung maupun penghambat.

Kemudian wawancara dengan guru-guru untuk melakukan konfirmasi tentang data yang dikumpulkan dari kepala sekolah yaitu tentang produktivitas yang selama ini mereka kerjakan yakni dalam kegiatan pelatihan implementasi kurikulum merdeka, kepanduan HW dan pembinaan atau evaluasi kepala sekolah mengenai produktivitas kerja pada tugas guru sebagai tindak lanjut pelaksanaan supervisi.

3. Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan observasi dan wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama (Hardani et al., 2020: 149).

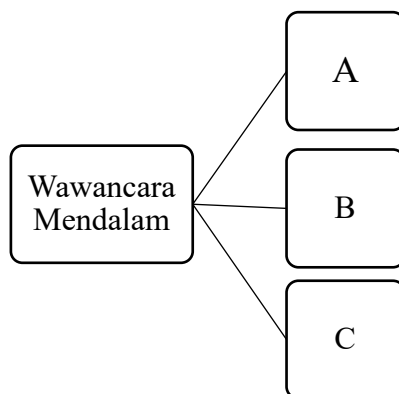
Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berkenaan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru yaitu berupa: foto file/dokumen supervisi, pelaksanaan pelatihan implementasi kurikulum merdeka, pelaksanaan pembelajaran di kelas, dan kepala sekolah pada saat melakukan pembinaan atau evaluasi kepada guru, pemberian hadiah dari yayasan kepada guru. serta dokumen tentang BA Aisyiyah Mayang sejarah berdirinya lembaga, visi, misi, dan tujuan pendidikan program pembelajaran, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa di BA Aisyiyah Mayang.

E. Teknik Keabsahan Data

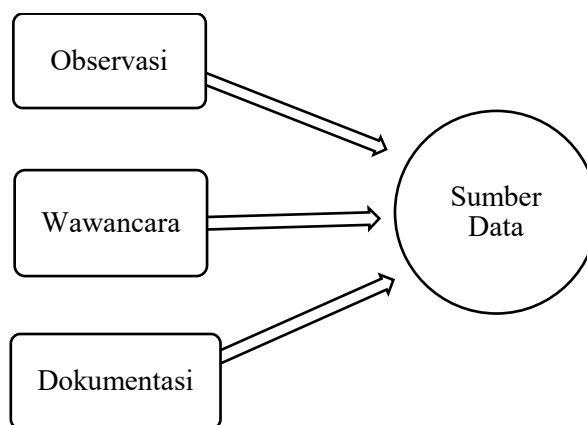
Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut (Meleong, 2017: 330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang dimanfaatkan untuk keperluan

pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh. Dalam pemeriksaan data menggunakan:

1. Triangulasi sumber, yaitu peneliti menguji kebenaran data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Maka data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila diperoleh dari beberapa sumber.
2. Triangulasi metode, yaitu peneliti menguji dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari penjabaran di atas dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;
 - b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi;
 - c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;
 - d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan;
 - e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



Gambar 2. Triangulasi “Sumber” Pemeriksaan Keabsahan Data (Satu Teknik Pengumpulan Data Pada Macam-Macam Sumber A,B,C)



Gambar 3. Triangulasi “Metode” Pemeriksaan Keabsahan Data

F. Teknik Analisis Data

Analisis menurut Miles dan Huberman dalam (Hardani et al., 2020: 163-171) dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur tersebut adalah (1) reduksi data (*data reduction*); (2) penyajian data (*data display*); dan (3) penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data dalam kualitatif umumnya berupa narasi deskriptif kualitatif, jika ada data dokumen yang bersifat kuantitatif maka analisisnya bersifat

naratif kualitatif, yaitu mencari kesamaan dan perbedaan informasi. Menurut Patilima, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan dan penyederhanaan data yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

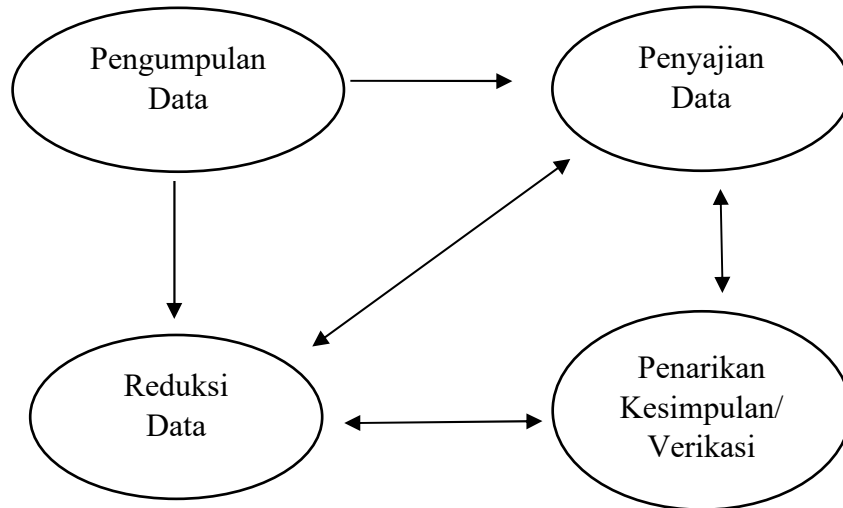
Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan pengerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman, menyatakan bahwa penarikan kesimpulan merupakan proses akhir dari penelitian setelah tahap penyajian data dan reduksi data terlaksana. Penyusunan catatan, pola dan arahan sebab akibat dilakukan secara teratur. Artinya, kesimpulan akhir yang ditulis merupakan rangkaian keadaan dari yang telah dimiliki landasan yang kuat dari proses analisis terhadap fenomena yang ada.

Komponen-komponen tersebut berjalan pada saat kegiatan pengumpulan data yaitu setelah memperoleh data, reduksi data dan diteruskan dengan penyajian data. Maka, pada proses penarikan simpulan ini, reduksi data dan penyajian data memperhatikan hasil data yang

disimpulkan. Dalam rangkaian analisis data di atas yaitu menggunakan model interaktif.



Gambar 4. *Komponen Analisis Data “Model Interaktif”*
Sumber: Miles dan Huberman (1992)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Sejarah BA Aisyiyah Mayang

BA Aisyiyah Mayang merupakan PAUD yang berada di wilayah Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo yang berdiri sejak tanggal 1 Januari 1968 dengan SK pendirian/ Piagam Pendirian yang pertama dari Kantor Departemen Agama nomor: Wk/5-b/1712/BA/Pgm/1986 tanggal 2 Januari 1986 dengan nama Lembaga Bustanul Athfal Aisyiyah Mayang di bawah naungan Yayasan Muhammadiyah dan Aisyiyah di Kecamatan Gatak. BA Aisyiyah Mayang berdiri menempati lokal MIM Mayang yang berada di Dukuh Mayang RT 03 RW 02 Desa Mayang Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Terletak di pedesaan, tepatnya di lingkungan sebelah utara kantor kelurahan Mayang. Saat pagi tidak jarang lalu lintas menjadi macet, karena dekat rel kereta api. Daerah Mayang kaya dengan lokasi-lokasi hijau yang sering dijadikan tujuan CFD masyarakat sekitar terutama hari libur. BA Aisyiyah Mayang berdiri di atas lahan seluas 140 m². Memiliki dua ruang kelas pada bangunan satu lantai. Ukuran ruang kelas belum standar sehingga daya tampung peserta didik maksimal 30 peserta didik per ruang. Saat ini memiliki lima orang guru, empat orang sarjana PAUD dan selebihnya berijazah S1 non PAUD, dan satu orang tenaga kebersihan. Pada tahun ajaran 2021/2022 memiliki 27 peserta didik TK A dan 28 peserta didik

TK B. Berkiprah melayani masyarakat hampir 30 tahun, saat ini dikenal dan mendapat kepercayaan yang sangat baik dari masyarakat. Sebagian besar masyarakat merasa terbantu dengan layanan sekolah karena lokasi mudah dicapai, selain itu menawarkan program keagamaan yang diharapkan masyarakat dengan biaya yang terjangkau.

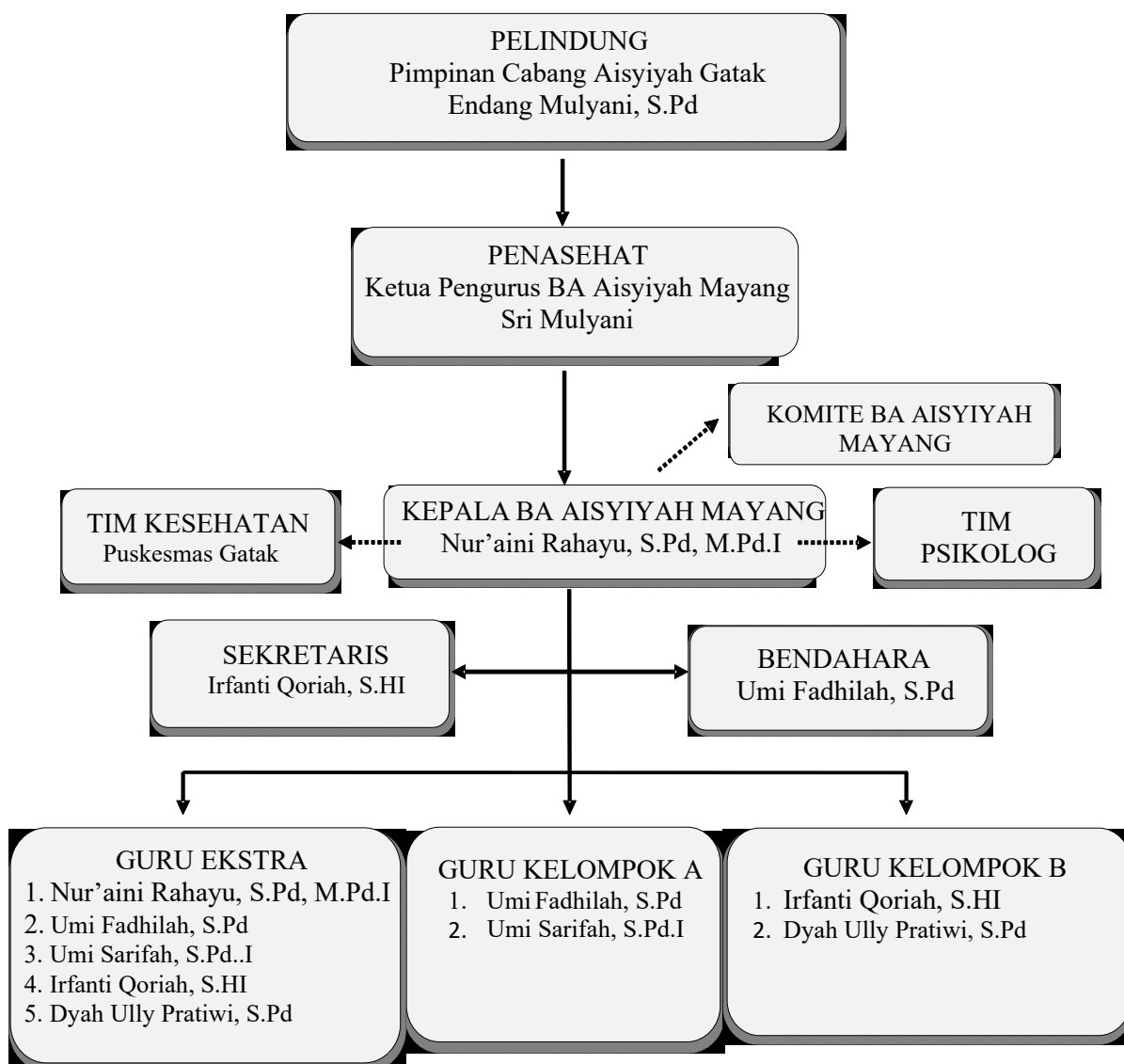
Sebagian besar masyarakat sekitar sekolah memiliki pekerjaan sebagai pegawai swasta, secara ekonomi mereka tergolong kelas menengah ke bawah dan rata-rata kedua orang tua peserta didik bekerja di luar rumah. Wali peserta didik tergolong usia milenial, pemahaman terhadap tumbuh kembang peserta didik dan upaya pendampingan belum begitu kuat. Tugas-tugas perkembangan peserta didik kurang mendapat perhatian dan wali peserta didik menyampaikan harapan bahwa saat lulus dari BA Aisyiyah Mayang peserta didiknya sudah siap baca tulis sehingga tidak kesulitan ketika melanjutkan pendidikan di jenjang Sekolah Dasar. BA Aisyiyah Mayang bertetangga dengan usaha kuliner yang cukup maju dan usaha rotan.

Saat ini BA Aisyiyah Mayang memanfaatkan dana BOP dan SPP dari peserta didik untuk pembiayaan operasional. Selain itu BA Aisyiyah Mayang menerima bantuan insidental dari pengurus yayasan untuk menambah kesejahteraan guru. Dari pendanaan tersebut BA Aisyiyah Mayang dapat mengoptimalkan layanan kepada peserta didik melalui pembaharuan APE atau pengkondisian kenyamanan ruang belajar. Dari dana yang diperoleh, BA Aisyiyah Mayang secara rutin melaksanakan

pelatihan untuk guru baik dilaksanakan di sekolah maupun bergabung dengan lembaga lain.

Dalam beberapa tahun terakhir daerah Mayang menjadi pantauan endemi penyakit demam berdarah. Hal tersebut menguatkan BA Aisyiyah Mayang untuk memprioritaskan penguatan Tema/topik PHBS yang dikaitkan dengan endemi tersebut sehingga pengetahuan peserta didik terbangun dari awal untuk lebih waspada dan peduli. Diharapkan hal tersebut tersampaikan sebagai pesan penting bagi masyarakat di Mayang. Selain itu BA Aisyiyah Mayang menguatkan kegiatan internal dengan program parenting. Mengingat wali peserta didik mayoritas merupakan usia milenial maka penjelasan terkait Sekolah Cinta Anak, PAUD HI, Lingkungan Belajar Berkualitas, Integrasi Al Islam dan KeMuhammadiyah serta Profil Pelajar Pancasila menjadi lebih penting. Program keagamaan yang diturunkan dalam kegiatan pengenalan membaca Al Qur'an, hafalan doa dan praktek Ibadah menjadi program unggulan yang diakui masyarakat. Tim Pengembang Kurikulum Operasional terdiri dari Kepala Sekolah, guru-guru dengan latar belakang pendidikan kePAUDan, dan dikuatkan oleh Pimpinan Cabang Majelis Pendidikan kecamatan Gatak dan Pimpinan Ranting Majelis Pendidikan Kalurahan Mayang.

2. Struktur Kepengurusan Satuan Lembaga BA Aisyiyah Mayang



Gambar 5. Struktur Organisasi BA Aisyiyah Mayang

a. Tugas Pokok Personalia Sekolah

1. Ketua Pimpinan Cabang Aisyiyah Gatak Bertanggung Jawab
 - a) Pengembangan pendidikan di BA Aisyiyah Mayang
 - b) Bekerjasama dengan berbagai pemangku kebijakan dalam rangka optimalisasi sumber belajar dan sumber dana

2. Ketua Pengurus BA Aisyiyah Mayang Bertanggung Jawab
 - a) Terselenggaranya kegiatan pembelajaran di BA Aisyiyah Mayang
 - b) Pengembangan pendidikan di BA Aisyiyah Mayang
3. Kepala BA Aisyiyah Mayang Bertanggung Jawab
 - a) Pengembangan program BA Aisyiyah Mayang
 - b) Mengkoordinasikan guru-guru BA Aisyiyah Mayang
 - c) Mengelola administratif BA Aisyiyah Mayang
 - d) Melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru BA Aisyiyah Mayang
 - e) Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran BA Aisyiyah Mayang
4. Komite Sekolah Bertanggung Jawab
 - a) Membantu kemajuan BA Aisyiyah Mayang
5. Tim Psikolog Bertanggung Jawab
 - b) Memberikan layanan konsultasi bagi anak-anak yang bermasalah
 - c) Memberikan pembinaan kepada wali murid dalam kegiatan parenting
6. Tim Kesehatan Bertanggung Jawab
 - a) Memberikan layanan pemeriksaan kesehatan kepada anak secara berkala
 - b) Menjadikan rujukan jika di sekolah ada yang sakit

7. Bendahara Bertanggung Jawab
 - a) Pengelolaan Keuangan sekolah
 - b) Penyusunan laporan keuangan
 - c) Pemberian kesejahteraan PTK
 - d) Menyusun RAB Raudhatul Athfal
8. Sekretaris Bertanggung Jawab
 - a) Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
 - b) Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
 - c) Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan dan ketenagaan
 - d) Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
 - e) Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala
9. Guru Bertanggung Jawab
 - a) Mengelola pembelajaran sesuai dengan kelompoknya
 - b) Mencatat perkembangan anak
 - c) Menyusun pelaporan perkembangan anak
 - d) Melakukan kerjasama dengan orang tua dalam program parenting.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa struktur kepengurusan BA Aisyiyah Mayang merupakan jenis organisasi dengan penanggungjawab tertinggi BA Aisyiyah Mayang meliputi pimpinan cabang aisyiyah mayang, ketua pengurus BA Aisyiyah Mayang, Kepala sekolah dan pendidik/guru, Sri Mulyani yang merupakan ketua pengurus

BA Aisyiyah Mayang. Struktur organisasi ini menggambarkan tugas-tugas pokok melalui koordinasi komando dan konsultasi dari sri mulyani sebagai penasehat atau ketua pengurus BA Aisyiyah Mayang. Terlihat bahwa dalam menjalankan kegiatan sekolah, kepala sekolah dan komite sekolah harus mampu bekerja sama sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kepala sekolah mempunyai kewenangan dan tanggung jawab yang besar kepada lembaga sekolah melalui hak komando kepada bawahan yaitu pendidik/guru.

3. Status Lembaga BA Aisyiyah Mayang

Nama Lembaga	: BA Aisyiyah Mayang
NPSN	: 69741376
NIS	: -
NSS	: 101233110174
Akta Notaris	: -
No	: -
Tanggal	: -
Alamat	: Mayang RT 03 RW 02
Kelurahan	: Mayang
Kecamatan	: Gatak
Kabupaten	: Sukoharjo
Propinsi	: Jawa Tengah
Kode Pos	: 57557
Nomor Telepon	: 081548770920

Email	: ba.mayanggatak@gmail.com
Tanggal Berdiri	: 1 Januari 1968
No Ijin Pendirian	: Wk/5-b/1712/BA/Pgm/1986
Dikeluarkan oleh	: Departemen Agama Republik Indonesia
Tanggal	: 2 Januari 1986
NPWP	: 03.339.415.0-532.000
Akta Tanah	: -
Tanggal	: -
Luas	: 240 m ²
Status	: Hak Pakai
Status Akreditasi	: Terakreditasi B tahun 2019

4. Visi BA Aisyiyah Mayang

- a) Generasi Religius, Tangguh dan Pembelajar.

5. Misi BA Aisyiyah Mayang

- a) Membangun Lembaga PAUD berkemajuan.
- b) Mewujudkan Lingkungan Belajar Berkualitas.
- c) Meningkatkan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Pendidik.
- d) Menjalin kemitraan dalam membentuk komunitas belajar.

6. Tujuan BA Aisyiyah Mayang

- a) Menjadikan Lembaga PAUD yang semakin dipercaya.
- b) Menjadikan guru-guru Aisyiyah sebagai kader penggerak organisasi Aisyiyah.
- c) Menciptakan sekolah yang bersih, indah dan nyaman.
- d) Melengkapi sarpras sekolah yang mendukung terpenuhinya capaian

pembelajaran.

- e) Meningkatkan kompetensi keagamaan guru.
- f) Meningkatkan kompetensi dasar guru terutama di bidang IT.
- g) Meningkatkan peran komite sekolah dalam mewujudkan layanan prima PAUD Aisyiyah.
- h) Menjalin kemitraan dengan instansi kesehatan, pengkaderan dan instansi terkait lainnya.

7. Daftar Pendidik & Tenaga Pendidik BA Aisyiyah Mayang

Tabel 2. *Daftar Tenaga Pendidik BA Aisyiyah Mayang*

No	Nama Pegawai	Pendidikan	Rincian Tugas
1	Nur'aini Rahayu, S.Pd, M.Pd.I	S2 Manajmen Pendidikan Islam	Kepala RA & Guru Kelompok B
2	Irfanti Qoriah, S.HI	S1 Hukum Syariah	Sekretaris & Guru Kelompok B
3	Umi Fadhilah, S.Pd	S1 PPKN	Bendahara & Guru Kelompok A
4	Umi Sarifah, S.Pd.I	S1 PAI	Guru Kelompok A
5	Dyah Uly Pratiwi, S.Pd	S1 PAUD	Guru Kelompok B

Berdasarkan data di atas total keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan di BA Aisyiyah Mayang berjumlah dua 5 orang. Dengan seorang kepala sekolah, seorang guru juga menjabat sebagai waka kurikulum. Tenaga pendidik atau guru di BA Aisyiyah Mayang berjumlah empat orang, dengan dua guru wali kelas A dan dua guru wali kelas B, guru-guru juga sebagai tenaga kependidikan di bidang administrasi yaitu sekretaris, bendahara. Dari keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan BA Aisyiyah Mayang terdapat berbagai latar belakang pendidikan hanya

satu guru yang berlatar belakang sarjana PAUD (Dokumentasi BA Aisyiyah Mayang, 29 November 2022).

8. Daftar Peserta Didik BA Aisyiyah Mayang

Data perkembangan jumlah peserta didik BA Aisyiyah Mayang 5 tahun terakhir sampai sekarang sebagai berikut (Dokumentasi BA Aisyiyah Mayang, 29 November 2022):

Tabel 3. *Daftar Peserta Didik BA Aisyiyah Mayang*

Tahun	Rombongan Belajar	Jumlah Peserta Didik				Jumlah Keseluruhan
		Kelompok A		Kelompok B		
		L	P	L	P	
2017/2018	2	20	10	15	15	60
2018/2019	2	15	15	14	16	60
2019/2020	2	19	11	17	13	60
2020/2021	2	15	12	11	17	55
2021/2022	2	16	10	12	17	55
2022/2023	2	16	20	12	10	58

Demikian data siswa BA Aisyiyah Mayang dari tahun ketahun dalam kurun waktu lima tahun. Jumlah peserta didik lebih mengalami kenaikan jumlah serta penurunan jumlah peserta didik tidak begitu signifikan.

9. Keadaan Sarana, Prasarana, dan Fasilitas

Sarana prasana tidak luput dari perannya sebagai pendukung kegiatan pembelajaran, semakin lengkap dan bervariasi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah, maka semakin leluasa guru dalam menyampaikan materi kegiatan. Peserta didik pun menjadi sangat terbantu

karena apa yang sedang mereka pelajari terdapat alat perantara yang dapat terlihat indera mereka. Tidak hanya dalam pembelajaran, sekolah yang ideal juga dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran seperti keamanan dan kesehatan peserta didik. Keadaan sarana prasarana dan fasilitas di BA Aisyiyah Mayang dapat dilihat dari tabel berikut (Dokumentasi BA Aisyiyah Mayang, 29 November 2022):

b. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel 4.1 *Keadaan Sarana dan Prasarana*

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah Unit	Kondisi Barang	Ket
1	Ruang kepala sekolah	1	1	Baik	Hanya di sekat dengan ruangan guru
2	Ruang guru	1	1	Baik	Bersamaan dengan ruang kepala sekolah
3	Ruang kelas	2	2	Baik	
4	WC guru	1	1	Baik	
5	WC siswa	1	1	Baik	
6	Ruang lainnya	1	1	Baik	Area bermain

c. Data Inventaris APE Dalam (Indoor)

Tabel 4.2 *Data Inventaris Dalam (Indoor)*

No	Nama APE	Tanggal Pemerolehan	Jumlah Unit	Kondisi Barang	Ket
1	Balok	3 Juni 2021	1 keranjang	Baik	
2	Lego	3 Juni 2021	1 keranjang	Baik	
3	Manik-manik	3 Juni 2021	1 keranjang	Baik	
4	Telepon-teponan	5 Agustus 2021	3 buah	Baik	
5	Donat	5 Agustus 2021	3 buah	Baik	
6	Bola kecil	5 Agustus 2021	10 buah	Baik	
7	Puzzle	5 Agustus 2021	10 buah	Baik	
8	Platisin	5 Agustus 2021	10 buah	Baik	
9	Bombik	5 Agustus 2021	4 kg	Baik	
10	Roncean	5 Agustus 2021	4 kg	Baik	

d. Data Inventaris APE Luar (Outdoor)

Tabel 4.3 *Data Inventaris Luar (Outdoor)*

No	Nama APE	Tanggal Pemerolehan	Jumlah Unit	Kondisi Barang	Ket
1	Kereta goyang	3 Juni 2021	1	Baik	
2	Papan titian	3 Juni 2021	2	Baik	
3	Ayunan	3 Juni 2021	1	Baik	
4	Globe	3 Juni 2021	1	Baik	
5	Tangga pelangi	3 Juni 2021	1	Baik	
6	Jungkitan	3 Juni 2021	2	Baik	
7	Papan luncur A	3 Juni 2021	1	Baik	
8	Jaring laba-laba	3 Juni 2021	1	Baik	
9	Kuda-kudaan	3 Juni 2021	4	Baik	
10	Kapal-kapalan	3 Juni 2021	2	Baik	
11	Ring basket	3 Juni 2021	2	Baik	

10. Alamat dan Peta Lokasi BA Aisiyah Mayang

BA Aisiyah Mayang berlokasi Dukuh Mayang RT 03 RW 02 Desa Mayang Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo Propinsi Jawa Tengah. Kode Pos 57557 terletak pada titik koordinat latitude (lintang) - 7.5759149 dan longitude (bujur) 110.7566738 (Dokumentasi BA Aisiyah Mayang, 29 November 2022).

Denah lokasi:



11. Pendampingan, Evaluasi dan Pengembangan Profesional Guru

Tabel 5.1 Pendampingan dan Evaluasi Guru

a. Pendampingan, Evaluasi Guru

NO	NAMA KEGIATAN	ALOKASI WAKTU	KETERANGAN
1	Supervisi pembelajaran	1 kali dalam sebulan	Supervisi pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan program supervisi.
2	Mentoring	1 kali dalam sebulan	Dalam mentoring kepala sekolah bisa berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk memberikan inspirasi pada guru.
3	Penilaian Kinerja Guru (PKG)	1 kali dalam setahun (bulan Desember)	PKG menjadi dasar pembuatan "Rapor Guru"

b. Pengembangan Profesional Guru

Tabel 5.2 Pengembangan Profesional Guru

NO	NAMA KEGIATAN	ALOKASI WAKTU	KETERANGAN
1	In House Training	1 kali dalam 3 bulan	Guru melakukan diskusi internal dan berbagi praktik baik dalam lingkungan satuan PAUD
2	KKG	1 kali dalam sebulan	Guru berbagi pengalaman dan praktek baik pembelajaran dengan para guru se gugus.
3	FGD, Workshop, seminar dan pelatihan tentang PAUD	Menyesuaikan dengan jadwal dari penyelenggara kegiatan.	Guru mengikuti workshop, seminar dan pelatihan untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan tentang PAUD
4	Lesson Plan	Sesuai kebutuhan	Sebagai tindak lanjut supervisi
5	Study Banding/ Magang	3 Hari	Guru melakukan kegiatan study Banding/ Magang ke lembaga yang sesuai dengan Visi-Misi lembaga untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan tabel di atas dipaparkan bahwa terdapat beberapa program yang dilaksanakan untuk guru dan juga pada perencanaan oleh kepala sekolah dalam pengupayaan meningkatkan produktivitas pada tugas guru yaitu workshop, seminar dan pelatihan, supervisi, *lesson plan* yang mana terbentuk menjadi evaluasi yang dilakukan untuk guru.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang

Peran dan tugas dari seorang kepala sekolah sudah semestinya untuk membantu dan memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran, sehingga dengan demikian dapat memperbaiki dan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pada data yang telah terkumpul, kepala sekolah di BA Aisyiyah Mayang telah melakukan pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, hal ini dapat dilihat hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah Ibu Nur'aini sebagai berikut:

“Sebagai seorang pemimpin, kita sebagai pemimpin tugasnya ialah memberikan arahan, dan dorongan kepada para guru, dan salah satu tugas sebagai kepala sekolah ialah menggerakkan dan membangun sekolah supaya berkembang lebih maju dan lebih baik dari segi keilmuan. Sebagai pemimpin sekolah ini saya telah merencanakan dan sebagian sudah dilaksanakan pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di lembaga ini. Jadi upaya tersebut ialah melalui pembinaan/pelatihan, pemberian motivasi dan hadiah, serta guru diikutsertakan kepanduan HW, Karena sekolah kita aisyiyah, maka guru diikutsertakan dalam kepanduan HW untuk meningkatkan ketrampilan, skill, kreativitas, supaya berinovasi, dan evaluasi produktivitas kerja guru melalui supervisi”.(Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

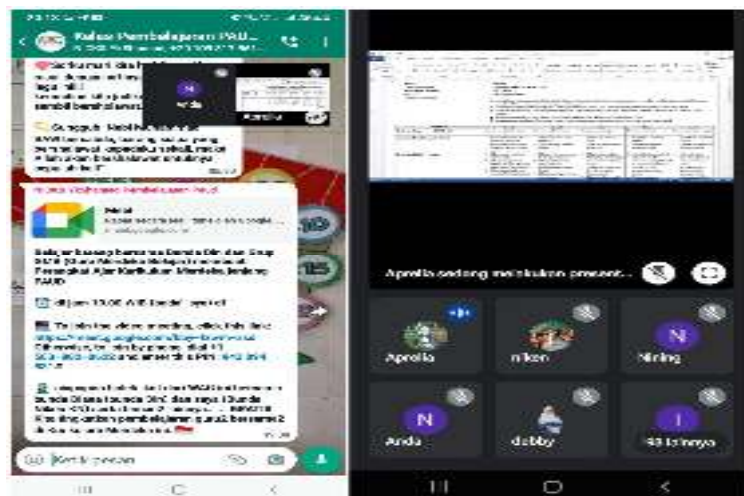
Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang dan hal-hal lain yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya adalah:

a. Pelatihan

Kepala sekolah yaitu Ibu Nur'aini Rahayu menjelaskan terkait program pelatihan bagi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

“Secara umum guru perlu menguasai IT, karena di era digital ini perlu sekali untuk memanfaatkan IT membuat media pembelajaran dengan mengikuti workshop tidak secara luring tapi juga bisa mengikuti webinar secara online”.(Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

Berikut adalah dokumentasi terkait pelaksanaan pelatihan secara online maupun offline yang diikuti oleh para guru, pada tahun pelajaran ini sedang di genjarkan dengan adanya pelatihan implementasi kurikulum merdeka, yang akan diterapkan di sekolah-sekolah mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini dan seterusnya. Maka dari itu para guru sangat diperankan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut karena pengaplikasian kurikulum yang nantinya akan di gunakan oleh seorang guru dalam pelaksanaan pembelajaran. (Dokumentasi, 14 Maret 2023)





Hal senada juga diungkapkan oleh guru sebagai informan yang mana merupakan guru kelas B yaitu Ibu Umi Fadillah dan Ibu Umi Sarifah guru pendamping.

“Ibu Umi Sarifah mengatakan dengan pelatihan, workshop, penataran, kegiatan-kegiatan untuk guru”. dilanjutkan “Ibu Umi Fadillah Study banding, selain itu juga bu guru mencari referensi buku-buku yang kaitannya dengan keTKan atau mungkin sekarang teknologi HP sudah canggih bisa di buka di google. Kepala sekolah menganjurkan supaya kita mengikuti pelatihan, mengikuti study banding, workshop, pokoknya itu ke media sosial, yang kaitannya dengan IT. baik secara online maupun offline. Workshop itu sekarang modelnya *online/zoom* di luar pembelajaran di sore/siang. Selain itu sekolah, khususnya kementerian agama di BA Aisyiyah Mayang memang kepala sekolah mewajibkan guru-guru yang linieritas ijazah yang belum sesuai S1 keTKan dihimbau untuk bisa menempuh jalur S1 kuliah di luar jam pembelajaran di hari sabtu sama ahad, dan kebetulan disini gurunya sudah 4 keTKan semua atau sudah linieritas. Jadi itu salah satu untuk kepala sekolah meningkatkan produktivitas kinerja guru”.(Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Memperkuat pernyataan kepala sekolah, peneliti juga melakukan observasi terkait pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru yang mengikuti pelatihan, bahwa selama menjadi guru di BA Aisyiyah Mayang, beliau sangat berkesempatan sekali dalam mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan keguruan yang diselenggarakan oleh kementerian agama maupun yayasan.

Setelah adanya pandemi sementara pelatihan yang saat ini diikuti adalah pelatihan implementasi kurikulum merdeka, para guru disosialisasikan tentang implementasi kurikulum merdeka agar pembelajaran anak lebih inovatif. (Observasi, 20 Januari 2023)

**DAFTAR GURU PAUD DI AISYIYAH
MARI PRATIWI (KAWASAN)**

Sl	Nama Guru	Nama Sekolah	Keahlian
1	Amalia Dinda	PA Aisyiyah Al-Falaq	BA
2	Amalia Fadhila Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
3	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
4	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
5	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
6	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
7	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
8	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
9	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
10	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
11	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
12	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
13	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
14	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
15	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
16	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
17	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
18	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
19	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
20	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
21	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA
22	Amalia Nur Hafidza S.Pd	PA Aisyiyah Al-Falaq	PA



Dokumentasi di atas adalah berupa daftar guru yang mengikuti pelatihan beberapa guru paud di aisyiyah dan diantaranya adalah guru BA Aisyiyah Mayang yang mengikuti pelatihan implementasi kurikulum merdeka, pelatihan tersebut tidak hanya guru-guru tetapi kepala sekolah juga ikut serta dalam pelatihan dan terdapat dokumentasi di atas juga berupa undangan pelaksanaan pelatihan bahwa ada pembagian kloter untuk pelaksanaan pelatihan yaitu antara guru dan kepala sekolah. (Dokumentasi, 19 Januari 2023)

Dari penjabaran di atas bahwa merupakan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dilakukan

mengikuti pelatihan, dan tidak hanya untuk guru tetapi kepala sekolah ikut serta dalam kegiatan pelatihan/workshop secara online maupun offline.

b. Pemberian Motivasi

Motivasi bagi guru merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan motivasi para guru dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan pencapaian. Menyadari akan hal itu maka kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang senantiasa melakukan pemberian motivasi kepada guru melalui pengarahan langsung yang disampaikan pada saat melakukan evaluasi.

Penjelasan lebih tentang pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang kepada guru dapat di pahami dari pernyataan sebagai berikut.

“Ibu Nur’aini menjelaskan bahwa saya sebagai kepala sekolah tentu semestinya memberikan yang terbaik kepada para guru dan saya juga berharap kepada guru agar senantiasa berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Pemberian motivasi itu saya lakukan ketika evaluasi saat membahas tentang perkembangan peserta didik”.(Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

Kemudian dari kepala sekolah tersebut, saya juga melakukan validasi kepada guru tentang hal demikian Ibu Irfanti Qorih menyatakan sebagai berikut.

“Iya kepala sekolah biasanya memberikan motivasi kepada guru itu saat evaluasi guru dalam proses pembelajaran di kelas jika ada ditemukan kondisi sulit yang dihadapi guru akan dicari solusinya bersama-sama, bisa juga ketika ada tugas yang diberikan ke guru apabila tugasnya dirasa banyak dan membutuhkan waktu dan pikiran, tenaga. Maka kepala sekolah memberikan motivasi agar

saling bekerja sama apabila salah satu guru membutuhkan bantuan”.(Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Penjelasan-penjelasan di atas diperkuat dengan adanya hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kepala sekolah memberikan motivasi dengan cara evaluasi dan juga kepala sekolah memberikan bimbingan/arahan kepada guru. Berikut adalah dokumentasi di bawah merupakan kegiatan kepala sekolah sedang memberikan arahan dan evaluasi kepada guru berupa motivasi dan koordinasi kepada guru untuk pembagian kelompok pada saat pembuatan modul ajar. (Observasi & Dokumentasi, 30 Januari 2023)



Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru ialah dalam bentuk secara langsung pada saat kegiatan evaluasi kepada guru.

c. Pemberian Hadiah

Pemberian hadiah merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Akan tetapi upaya tersebut tidak menjadi program yang harus dan sering dilakukan. Pemberian

hadiah diberikan pihak sekolah kepada guru pada saat tertentu. Seperti pernyataan diungkapkan oleh guru Ibu Irfanti Qoriah sebagai berikut.

“Mungkin untuk secara pribadi itu tidak. Jadi sifatnya kerjanya itu team. Misalnya, kalau guru-guru dalam satu bulan itu ada kegiatan banyak dan memerlukan waktu, tenaga, dan pikiran, semua guru-guru bekerja keras. Itu kadang di akhir bulan kepala sekolah mengajak guru-guru untuk makan bersama di luar. Mungkin itu salah satu bentuk apresiasi kepada kita, walaupun itu tidak begitu besar tapi yang terpenting kebersamaanya itu”. (Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Penjelasan di atas diperkuat dengan adanya hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru secara personal/pribadi memang tidak ada, akan tetapi guru mendapatkan hadiah dari yayasan pada saat akhirusannah. Berikut adalah gambar pada saat guru di BA Aisyiyah Mayang mendapatkan hadiah. (Observasi, 30 Januari 2023)



Berdasarkan pernyataan dan dokumentasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian hadiah adalah salah satu upaya yang memang sifatnya tidak diharuskan dilakukan oleh kepala sekolah, akan tetapi menjadi salah satu yang perlu juga untuk mengapresiasi

guru dan dapat terlihat dari sisi nilai kebersamaannya, namun terdapat bahwa pihak yayasan BA Aisyiyah Mayang memberikan apresiasi kepada guru berupa bingkisan pada saat akhirusannah. (Dokumentasi 30 Januari 2023)

d. Melakukan Supervisi

Salah satu tugas kepala sekolah ialah menjadi supervisor bagi guru yang ada di sekolah. Adanya supervisi kepala sekolah bisa mengetahui sejauh mana perkembangan para guru dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu supervisi juga merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru, yang di jabarkan oleh kepala sekolah sebagai berikut.

“Jadi guru itu tugasnya mengajar, maka saya memberikan supervisi yang dilaksanakan setiap seminggu sekali, kemudian satu bulan terakhir, triwulan, ada 3 kali supervisi dalam 1 semester. Hasil dari supervisi itu apabila ada guru yang kurang bagus itu nanti akan diadakan evaluasi kekurangannya misal bagaimana cara mengajar atau cara pengelolaan kelas itu kita lakukan tindak lanjut bila ada kekurangan, kita juga pastinya selalu koordinasi dengan pengawas”. (Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

Berdasarkan pernyataan di atas, saya juga melakukan validasi dengan guru yang sependapat dengan kepala sekolah yaitu ibu Umi Fadillah sebagai berikut.

“Kepala sekolah tidak harus menginformasikan kepada guru bahwa beliau sedang melakukan penilaian. Kecuali memang modelnya untuk akreditasi kan kita dikasih jadwal dari kepala sekolah, karena sekolah itu kan ada yang harus di setor ke PS pengawas sekolah tingkat kabupaten ada yang namanya supervisi dari kepala sekolah ke guru, dari guru ke kepala sekolah tapi sifatnya tidak pemberitahuan jadi terserah kepala sekolah mau nilai kita dari guru masing-masing itu, terserah hari apa kepala sekolah yang menentukan sendiri saat melakukan penilaian terhadap guru. Ada jadwal tertentu yang mungkin memang di hari sabtu itu jadwal tertentu, tapi ada sesekali tempo juga beliau menilai ke kita di hari

lain. Nanti mungkin kalau guru ada sesuatu yang masih kurang perlu di tingkatkan kinerjanya, nanti kita ada perlu pembahasan khusus antara guru dengan kepala, diberi masukan istilahnya apa yang perlu ditingkatkan memang penilaiannya itu modelnya ada seminggu sekali, ada sebulan sekali. Selebihnya jangkanya berbeda-beda mungkin yang tahu secara persis kedatangan dari pihak kepala sekolah. Kalau kita setiap hari tetap dinilai dari kepala sekolah untuk mengisi data yang disetor ke tingkat kementerian agama”. (Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Penjelasan di atas diperkuat dengan adanya hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa kepala sekolah melakukan supervisi tersebut ada jadwal tersendiri melakukan kunjungan ke kelas untuk melihat bagaimana proses pembelajaran dan kondisi di ruang kelas. Namun terkadang kepala sekolah bisa tidak tepat dengan jadwal jika ada kegiatan yang perlu dilakukan di luar sekolah dan pada saat bersamaan dengan jadwal supervisi. (Observasi & Dokumentasi, 20 Januari 2023) berikut adalah jadwal supervisi di BA Aisyiyah Mayang, dan file dokumen supervisi terlampir pada halaman 105-106.

NO	Nama Guru	BULAN																							
		Januari				PEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		MINGGU				MINGGU				MINGGU				MINGGU				MINGGU				MINGGU			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Kelompok A																								
2	Kelompok B																								

Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terdapat adanya penjadwalan, namun tak jarang juga terjadi ketidaksesuaian dengan jadwal supervisi tersebut, mengingat kegiatan yang padat sebagai kepala sekolah.

e. Kepanduan HW (Hizbul Wathan)

BA Aisyiyah Mayang dikarenakan yayasan aisyiyah di bawah naungan muhammadiyah ada yang namanya kepanduan HW yang dilaksanakan oleh guru dan kepala sekolah, dalam perihal kegiatan kepanduan HW tersebut kepala sekolah memberikan pernyataan menjadikan salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, sebagai berikut.

“Sebagai pemimpin sekolah ini saya telah merencanakan dan sebagian sudah dilaksanakan pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di lembaga ini. Jadi upaya tersebut ialah melalui pelatihan/pembinaan, pemberian motivasi dan hadiah, serta guru diikutsertakan kepanduan HW, Karena sekolah kita aisyiyah, maka guru diikutsertakan dalam kepanduan HW untuk meningkatkan ketrampilan, skill, kreativitas, supaya berinovasi, dan evaluasi produktivitas kerja guru melalui supervisi”.(Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

Hal serupa pernyataan di atas yang juga diungkapkan oleh guru Ibu Umi Fadillah mengenai kepanduan HW sebagai berikut.

“Iya, itu salah satu di IGBA tadi. Karena kita yayasan aisyiyah kita juga tergabung dari Ikatan Guru BA dan karena kita punya yayasan tingkat kabupaten yang namanya muhammadiyah BA Aisyiyah dari pihak yayasan kita mengadakan yang namanya panduan HW, yang kemaren itu satu kabupaten seperti saya utarakan semua guru wajib dan kepala sekolah, tapi untuk waktunya di gelombang-gelombang yang kemarin kepala sekolah sudah dan juga ada 2 guru sudah yang dikirimkan untuk ikut, tempatnya di edutorium ums itu sekabupaten kalau semua guru serentak bareng kan nanti sekolah diliburkan biar sekolah tidak libur jadi guru perwakilan tapi sifatnya ikut wajib cuman bentuknya di gelombang, untuk 2 guru yang belum ini insyaallah di bulan february itu juga termasuk latihan fisik, kurikulum”.(Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kegiatan kepanduan HW menjadi salah satu dalam pengupayaan kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang,

kemudian para guru pun juga membenarkan atas pernyataan yang telah diutarakan oleh kepala sekolah. Namun, kegiatan kependuan HW masing tergolong baru diadakan untuk guru paud, maka dari itu guru-guru masih pada tahap pengenalan.

2. Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang

Terkait produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, yang dikemukakan oleh kepala sekolah sebagai berikut.

“Mengenai produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, seperti yang saya ketahui bahwa produktivitas kerja ialah sejauh mana kinerja seorang guru insya Allah di BA Aisyiyah Mayang ini produktivitas kerja gurunya sudah mulai meningkat walaupun tidak begitu pesat setidaknya sedikit demi sedikit sudah mengalami peningkatan. Setiap guru di BA Aisyiyah Mayang ini pun sudah memenuhi tugas dan kewajibannya masing-masing dalam menjalankan perannya sebagai guru mengajar, juga dalam hal membuat RPPH dan perangkat lainnya”. (Wawancara Kepala Sekolah, 29 November 2022)

Kemudian pernyataan berikutnya diungkapkan oleh guru kelas A Ibu Umi Fadillah dan kelas B Ibu Irfanti Qoriah, sebagai berikut.

“Ibu Umi Fadillah mengatakan alhamdulillah sudah, karena memang kita perlu setiap saat, setiap waktu itu perlu meningkatkan dengan perkembangan zaman. Tapi secara sampai detik inipun apa yang kita harapkan Insya Allah tidak merasa puas dan kita memang harus tidak merasa puas, karena kalau kita puas maka nanti akhirnya tidak berkembang dan tentu kita masih perlu ada yang ditingkatkan lagi”. Dilanjutkan dengan pendapat Ibu Irfanti Qoriah, Iya sudah dan guru juga pastinya selalu ada peningkatan”.(Wawancara Guru, 19 Januari 2023)

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang adanya peningkatan sedikit demi sedikit meskipun tidak begitu pesat, akan tetapi para guru selalu tidak merasa puas maka dari itu ingin terus berkembang dan juga meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas kerja guru perlu untuk

dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Pada dasarnya lembaga pendidikan harus mengupayakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guru guna untuk memaksimalkan penyelenggaraan pendidikan yang akan diberikan kepada peserta didik.

Berkenaan dengan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang dapat dikatakan sudah mulai meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini berdasarkan Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

a. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Pada tahap perencanaan pembelajaran ini yaitu berkaitan dengan kemampuan guru menguasai bahan atau sumber ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari penyusunan dan mengembangkan kegiatan-kegiatan pembelajaran oleh guru pada rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPPH) yang mengacu pada kurikulum. (Observasi, 20 Januari 2023)



Berdasarkan dokumentasi di atas bahwa guru dalam pembuatan rpph terdapat buku pedoman guru yang mencakup tema, indikator dan kompetensi, program semester, rpph (rencana pelaksanaan pembelajaran harian, serta rppm (rencana pelaksanaan pembelajaran mingguan, yang mana buku pedoman guru tersebut mengacu pada kurikulum 2013. (Dokumentasi, 20 Januari 2023)

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang meliputi pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar yang berlangsung di BA Aisyiyah Mayang dapat dikatakan sudah baik. Hal ini terlihat saat peneliti melakukan observasi bahwa guru menyiapkan media sebelum pembelajaran dimulai, dan penggunaan media yang sesuai pada tema di hari itu, dan guru harus ekstra dalam menggunakan berbagai metode pengajaran dan mencari strategi yang tepat untuk bahan ajarnya. (Observasi, 20 Januari 2023)



Berdasarkan dokumentasi di atas bahwa pelaksanaan pembelajaran, guru menyesuaikan dengan tema dan media yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran untuk aspek perkembangan anak, yang mana telah di rencanakan di rpph berdasarkan pada buku pedoman guru. (Dokumentasi, 20 Januari)

c. Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil belajar anak merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk melihat sejauh mana tercapainya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah di laksanakan. Pada tahap ini guru menelaah perkembangan atau kemampuan peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. (Observasi , 20 Januari 2023)



penilaian perkembangan anak dilakukan secara online yaitu memasukkan data menggunakan aplikasi si pendu, pada aplikasi tersebut terdapat penilaian mencakup semua aspek perkembangan anak, rekap penilaian berupa penilaian harian, mingguan, dan

bulanan yang nantinya hasil tersebut menjadi hasil akhir yaitu berupa rapor anak. (Dokumentasi, Januari 2023)

Dalam menjalankan tugas guru di atas, kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang juga memberikan penilaian terhadap guru dengan melakukan supervisi kunjungan ke kelas yang di laksanakan untuk melihat dan mengukur produktivitas kerja guru tersebut, dan juga adanya raport guru dari BA Aisyiyah Mayang berupa penilaian kepribadian dan juga raport guru dari kemenag berupa penilaian tindakan pada saat pelaksanaan mengerjakan tugas-tugasnya. (Dokumentasi terlampir pada halaman 107-110)

3. Faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang.

Terkait faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, di kemukakan oleh kepala sekolah sebagai berikut.

“Ada yang belum bisa IT itu agak susah, tapi semuanya sudah berusaha jadi sambil belajar. Misalnya, dalam memasukkan penilaian itukan online mbak lewat si pendu. Jadi, guru harus melakukan penilaian sendiri memasukkan dalam si pendu itu, penguasaan IT kendalanya sebatas masih memakai HP untuk memakai laptop masih kesulitan sementara laptop sendiri penyediaannya masih kurang, di lembaga sini baru ada 2 jadi yang pegang 1 saya sebagai kepala sekolah dan yang 1 lagi di pegang operator. Jadi yang lain memakai HP untuk pembuatan media pembelajran pun dengan HP”.(Wawancara Kepala Sekolah & Dokumentasi, 29 November 2022)



Kemudian pernyataan selanjutnya juga diungkapkan oleh guru kelas B Ibu Dyah Ully, sebagai berikut.

“Fasilitas mbak, kaya misalnya kita kan mengisi penilaian anak itukan setiap hari di isi online lewat aplikasi si pendu begitu, jadi karena menggunakan HP itu kurang leluasa dalam penyimpanan data kalau misalnya memori penuh dan lain sebagainya. Kalau misalkan menggunakan laptop kan untuk penyimpanan kan juga pastinya kapasitasnya beda. Sedangkan fasilitas laptop disini hanya ada 2 yaitu di pakai kepala sekolah sama operator sekolah, yang lain hanya menggunakan HP. (Wawancara Guru Kelas B, 19 Januari 2023)

Hal berbeda atau melengkapi pernyataan di atas juga diungkapkan oleh guru Ibu Umi Fadillah terkait faktor yang mempengaruhi produktivitas guru, sebagai berikut.

“Kendalanya itu mungkin di biaya. Karena kadang dengan keadaan guru yang di BA Aisyiyah Mayang itu istilahnya gaji. Gaji perbulan kan tidak standar sesuai upah minimal kerja, karena itu untuk mengikuti kegiatan pelatihan, sosialisasi, penataran seperti itukan membutuhkan biaya juga, biaya untuk mendaftar mengikuti kegiatan tersebut yang mana sifatnya berbayar tentu harus mengambil uang pribadi itukan tidak mungkin, dan karena sifatnya guru yang tetap yayasan itu biasanya gajinya tidak sesuai umunya karena misinya ikhlas beramal, jadi kendalanya keuangan/pembiayaan karena tidak 100% dari kegiatan itu di subsidi dari sekolahan. Kalau mungkin sifatnya gratis atau di subsidi dari kementerian agama atau pihak yayasan seperti itu mungkin guru sangat antusias sekali”.(Wawancara Guru Kelas A, 19 Januari 2023)

Maka berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan dana/biaya, dalam meningkatkan produktivitas kerja guru yang mana mengenai kegiatan seperti mengikut pelatihan, workshop, perihal tersebut yang menjadi persoalan ketika kegiatan

tersebut berbayar, maka jika harus mengeluarkan dana/biaya secara pribadi guru sangat keberatan dikarenakan juga mengingat gaji guru yang kurang cukup memadai.

- 2) Fasilitas yang dimiliki BA Aisyiyah Mayang dapat dikatakan belum memadai untuk memenuhi keberlangsungan tugas guru seperti jumlah laptop hanya 2, maka akan mempengaruhi guru dalam proses penginputan data yang mana pada saat ini terdapat beberapa pekerjaan guru yang dilakukan secara online.
- 3) Kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi, perihal ini terlihat pada pendapat dan gaji guru yang bisa dikatakan tidak dengan standar sesuai upah minimal kerja, maka hal tersebut juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yang mana jika dikaitkan dengan tuntutan tugas seorang guru.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Selanjutnya, Mulyasa dalam (Husein, 2017: 116) menjelaskan bahwa ada tujuh peran utama yang harus dipraktikkan kepala sekolah dalam bentuk tindakan nyata di sekolah yang disingkat EMASLIM, yaitu peran edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator. Keberhasilan suatu lembaga dalam suatu sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah karena ia merupakan pemimpin di lembaganya.

Sebagaimana yang diketahui bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam mewujudkan visi pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas praktik mengajar. Kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam rangka mengembangkan capaian mutu sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian pada proses belajar mengajar yang efektif, dan membangun lingkungan belajar yang kondusif. untuk menghasilkan siswa yang unggul.

Berdasarkan penjabaran di atas bahwa tugas kepala sekolah sangat berperan penting dalam mengelola lembaga baik dalam sumber daya manusia dan lingkungan juga sarana prasarana di sekolah, yang merupakan tugas kepala sekolah berdasarkan pengertian yang ada pada bab dua kajian teori menurut (Librianty, 2019), bahwa terdapat relevansi pada penelitian ini adalah pertama *manajer* yaitu kepala sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dalam visi dan misinya. Seperti halnya guru dan murid terutama pada guru yang mana ketika guru sudah terbentuk dalam melaksanakan tugas guru maka akan terlihat hasilnya pada murid yang unggul, kedua *supervisor* yaitu kepala sekolah harus mampu memberikan pengawasan kepada bawahannya dalam tugas dan wewenang di sekolah. Tentu kepala sekolah memberikan pengawas oleh bawahannya yaitu kepada guru terutama pada saat kegiatan di sekolah. ketiga *inovator*, yaitu kepala sekolah yang mampu memberikan inovasi dalam menyesuaikan sekolahnya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman. Yang artinya kepala sekolah untuk selalu membekali diri terkait perkembangan dan

pengetahuannya dengan aktif mengikuti kegiatan yang ada di luar sekolah yang berkaitan dengan perkembangan dalam pendidikan untuk mendapatkan informasi atau referensi juga relasi antar lembaga. Keempat *motivator* yaitu kepala sekolah yang mampu memberikan dorongan kepada seluruh elemen organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian visi dan misi sekolah. Oleh karenanya kepala sekolah dalam motivasi tidak hanya dalam memberikan penyampaian akan tetapi juga berupa tindakan yaitu berupaya meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru, sebagai berikut:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang

Upaya kepala sekolah merupakan segala kegiatan terkait pengupayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam penelitian ini terkait dengan produktivitas kerja guru. Adapun upaya tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan

Pelatihan sebagaimana yang dikatakan oleh Syamsudin dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022) pada bab sebelumnya ia mengatakan bahwa Pelatihan adalah proses penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan secara terus menerus bagi organisasi agar pegawai peserta pelatihan dapat mengembangkan karir dan aktivitas kerja mereka. Tujuan dari pelatihan sendiri adalah untuk memungkinkan seseorang pegawai memperoleh kemampuan agar dapat melakukan tugas dan pekerjaan secara memadai dan dengan menyadari potensi yang dimiliki. Maka dengan adanya pelatihan

para pegawai diharapkan mampu memperoleh kemampuan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan yang diupayakan oleh kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang kepada para guru adalah dengan melakukan seminar yang diadakan oleh yayasan dengan mendatangkan instruktur yang kompeten. Dari kegiatan tersebut kepala sekolah hanya memfasilitasi dan mengikutsertakan guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa upaya kepala sekolah sesuai dengan teori pelatihan oleh Syamsudin dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022) telah melakukan upaya pelatihan dengan cukup baik. Namun harus adanya keberlanjutan dari kepala sekolah setelah melakukan pelatihan. Seperti yang dikatakan Syamsudin dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022) sebelumnya yaitu dari pelatihan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja kegiatan, yang artinya kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kegiatan para guru untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kerja sebagai tindak lanjut dari adanya pelatihan yang telah dilakukan.

b. Pemberian Motivasi

Motivasi sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya menurut Hasibuan dalam (Nasution, 2014) ia menyatakan merupakan suatu kondisi psikologis seseorang atau pegawai yang mendorong untuk melaksanakan usaha atau kegiatan guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Motivasi

yang tinggi sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karena motivasi itu sendiri di dapatkan dalam bentuk secara lisan maupun inspirasi dari perilaku-perilaku seseorang yang dapat dicontohkan. Kepala sekolah di BA Aisyiyah Mayang dalam pemberian motivasi kepada guru dilakukan pada saat pembinaan evaluasi atau bimbingan kepada guru secara berkala beberapa bulan sekali, maka hal tersebut diungkapkan secara langsung oleh kepala sekolah.

c. Pemberian Hadiah

Sebagaimana yang telah dikemukakan Tohardi dalam (Irawan et al., 2020) pada bab sebelumnya bahwa pemberian hadiah (*Reward*) adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Berdasarkan hasil observasi di BA Aisyiyah Mayang sendiri tidak adanya secara khusus dilakukan dan diberikan oleh kepala sekolah kepada guru mengenai pemberian hadiah tersebut. Akan tetapi mendapatkan hadiah bisa didapatkan dari pihak yayayan, maka hal tersebut menjadikan upaya dan apresiasi kepada guru agar dapat selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Melakukan Supervisi

Supervisi sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa adanya supervisi pada dasarnya bertujuan untuk perbaikan proses pembelajaran secara menyeluruh mulai dari perancangan pembelajaran, prosedur pembelajaran, hingga kepada evaluasi pembelajaran. Supervisi tidak hanya sekedar mengontrol

apakah kegiatan telah dilaksanakan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Kimball Wiles dalam (Nurfatah & Rahmad, 2018) menyatakan bahwa Supervisi adalah proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik. Pengertian ini menunjukkan bahwa supervisi adalah proses bantuan, bimbingan, atau pembinaan supervisor kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melihat guru ketika melakukan proses pembelajaran dan dengan melihat komponen-komponen kelas, apabila ditemukan beberapa kekurangan, maka akan diberikan perbaikan dan masukan kepada guru tersebut. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan optimal secara keseluruhan.

e. Kepanduan HW

Mengenai kepanduan HW ini secara teori tidak dibahas pada bab sebelumnya, Namun secara teori Kepanduan HW ini sama halnya berupa kegiatan pelatihan yang dikemukakan oleh Nadler dan Wiggs dalam (Aslamiah & Syarinullah, 2022) pembinaan/pelatihan sebagai teknik yang difokuskan pada pembelajaran keterampilan,

pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas.

Kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang menyatakan kepaduan HW salah satu upaya guru dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, yang mana kegiatan-kegiatan pada kepaduan HW sangat berkenaan dengan guru yaitu guru mendapat wawasan dari kegiatan di luar sekolah. Kepaduan HW juga bertujuan untuk memberikan manfaat sikap atau mental dalam melatih kedisiplinan, kemandirian dan kepemimpinan. kondisi di mana individu memiliki kesejahteraan yang tampak dari dirinya yang mampu menyadari potensinya sendiri, memiliki kemampuan untuk mengatasi pada berbagai situasi, mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa terdapat adanya relevansi mengenai kepaduan HW dengan produktivitas guru terlihat dengan tujuan dari kepaduan HW yaitu agar guru dapat berinovasi dan meningkatkan kreativitas mengajar, yang mana juga dalam kegiatan kepaduan HW berupa latihan fisik dan kurikulum. Terkait dengan peningkatan produktivitas kerja guru mengikuti kepaduan HW bahwa guru dapat mendapatkan relasi dan menambah pengetahuan referensi dari berbagai lembaga dan juga adanya pemateri yang berkompeten pada kegiatan kepaduan HW tersebut yaitu dalam bidang kurikulum yang merupakan kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran.

2. Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang

BA Aisyiyah Mayang berdasarkan jenis tugas guru, bahwa terdapat guru yang masih kurang kreatif pada pelaksanaan pembelajaran, namun hal tersebut disadari kurangnya referensi kegiatan pembelajaran, Timpe dalam (Yusuf, 2013) menyatakan produktivitas kerja guru berkaitan dengan apakah guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan profesinya tidak sekedar memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi memiliki orientasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya dibebankan. produktivitas kerja diperlukan indikator atau tujuan pencapaian kerja seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutisno dalam (Aqsa, 2018) sebagai berikut:

- a. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang dalam hal kemampuan melaksanakan tugasnya yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran tentu sudah sesuai dan kelayakannya menjalankan profesinya sebagai guru.
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang terkait dengan berusaha meningkatkan hasil yang dicapai tentunya sangat menjalankan sesuai dengan kesadaran juga saran atau arahan dari kepala sekolah untuk selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.

- c. Semangat kerja, merupakan usaha lebih baik dari hari kemarin. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang mendedikasikan diri untuk lembaga dan peserta didik, yaitu pada saat mengajar guru bersemangat dan telaten menghadapi situasi kelas dengan berbagai karakter siswa dan melaksanakan tugas lainnya dengan tertib sesuai dengan koordinasi dari kepala sekolah.
- d. Pengembangan diri, senantiasa pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang pada pengembangan diri sesuai dengan pengupayaan dari kepala sekolah yaitu guru diikutsertakan pelatihan-pelatihan seperti implementasi kurikulum merdeka dan kependuan HW, untuk mengembangkan pengetahuan dan motivasi semangat menjalankan kegiatan tentang keguruan.
- e. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang mengenai mutu dalam menjalankan tugas sebagai pendidik atau guru sudah sesuai dengan perannya, setiap guru di BA Aisyiyah Mayang sudah memenuhi tugas dan kewajibannya masing-masing dalam menjalankan perannya sebagai guru mengajar, juga dalam hal membuat RPPH dan perangkat lainnya.
- f. Efisiensi, perbandingan antara hasil dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan observasi, guru di BA Aisyiyah Mayang pada efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya

memberikan hasil sesuai yang diharapkan dan keinginan untuk dicapai secara efektif dan efisien.

3. Faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tugas Guru di BA Aisyiyah Mayang

Berdasarkan keterangan data hasil penelitian di BA Aisyiyah Mayang bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru yaitu: keterbatasan dana/biaya, dalam meningkatkan produktivitas kerja guru yang mana mengenai kegiatan seperti mengikut pelatihan, workshop, perihal tersebut yang menjadi persoalan ketika kegiatan tersebut berbayar, namun hal tersebut ada faktor pendukung guru sangat antusias mengikuti pelatihan.

Kemudian kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi, perihal ini terlihat pada pendapat dan gaji guru yang bisa dikatakan tidak dengan standar sesuai upah minimal kerja. Mengenai persoalan tersebut kepala sekolah dapat memberikan solusi kepada guru agar mengikuti pelatihan kewirausahaan, yang mana seorang guru tidak hanya menjadi seorang pendidik akan tetapi juga supaya memiliki jiwa seorang pengusaha atau berwirausaha, selanjutnya fasilitas yang dimiliki BA Aisyiyah Mayang dapat dikatakan belum memadai untuk memenuhi keberlangsungan tugas guru seperti jumlah laptop hanya dua. Mengenai persoalan tersebut juga tidak terlalu menghambat guru dikarenakan

adanya faktor pendukung yang mana guru BA Aisyiyah Mayang dalam bekerja memiliki prinsip untuk saling bekerja sama yaitu sebagai team, jika ada kesulitan antar guru akan saling membantu juga kepala sekolah pun juga tidak enggan untuk membantu para guru.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa terdapat adanya faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru. namun dari berbagai faktor tersebut tidak menjadi persoalan yang begitu berat, dan masih adanya solusi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Keterlibatan guru-guru secara fisik dan emosi untuk terlibat secara aktif dalam memajukan sekolah merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dan mereka merupakan pelaku utama, kesadaran dalam diri mereka bahwa mereka adalah bagian dari sebuah organisasi lembaga untuk membangun dan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berkenaan produktivitas pada tugas guru di BA Aisyiyah Mayang, yaitu terkait perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran. Dalam perencanaan dan evaluasi tentu adanya dilaksanakan bersama dan adanya keikutsertaan kepala sekolah. Akan tetapi pada kegiatan pelaksanaan pembelajaran bahwa sepenuhnya guru bertanggung jawab atas kegiatan tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di BA Aisyiyah Mayang terdapat sebagian guru yang cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran, yang mana guru lebih suka melaksanakan pembelajaran berdasarkan pengalaman sebelumnya, guru perlu adanya referensi pembelajaran agar berinovasi, oleh karenanya kepala sekolah melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, maka dapat disimpulkan terdapat adanya berbagai kegiatan, diantaranya:

1. Mengikutsertakan pelatihan, pemberian motivasi dan hadiah, serta guru diikutkan dalam kegiatan kependuan HW, dan melakukan supervisi.
2. Produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang ada peningkatan walaupun tidak begitu pesat, dikarenakan guru di BA Aisyiyah Mayang memiliki kesadaran penuh untuk tidak merasa puas akan hasil yang telah dicapai, agar selalu berkembang dalam melaksanakan tugas guru. Untuk melihat dan mengukur peningkatan produktivitas kerja guru kepala sekolah melakukan berdasarkan hasil supervisi yang dilakukan

kunjungan ke kelas, dan juga ada raport guru berupa penilaian yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas sekolah.

3. Faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang. Faktor pendukung yaitu: antusias para guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, kerja sama antara guru sebagai team dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan, faktor penghambat dalam proses pelaksanaan produktivitas kerja yaitu: keterbatasan dana, fasilitas yang belum memadai, kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi.

B. Saran

1. Kepada kepala sekolah, disarankan untuk memperhatikan yang berkenaan dengan fasilitas dan yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan produktivitas kerja tugas guru.
2. Kepada guru, disarankan mengenai faktor hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru untuk tidak menjadikan sebuah alasan untuk tetap meningkatkan produktivitas kerja pada tugas guru berdasarkan kemampuan yang dimiliki.
3. Kepada pihak yayasan, disarankan untuk berusaha menyediakan dana yang memadai agar produktivitas kerja guru di lembaga bisa berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan.
4. Kepada peneliti berikutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dari peranan kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru guna kepentingan pengembangan pendidikan ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Gerbang Media.
- Andang. (2014). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Aqsa, M. A. (2018). Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMK Kansai Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review*, 9(4), 256.
- Aslamiah, S., & Syarinullah. (2022). Pengaruh Pelatihan Tenaga Pengajar Terhadap Produktivitas Kerja Pada Griya Quran Darul Mahabbah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 106–107.
- Astuti. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 435–449.
- Comariah, R. A., Purwadhi, & Syarifuddin, D. (2023). Strategi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SD PIT Bhaskara Subang. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 34.
- Dian Mawardi, A. (2019). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Banjarmasin Timur. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 1–12.
- Evina, I. (2019). Pengaruh Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMP SE-Kecamatan Batanghari Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 4(19), 78–91.
- Faqihuddin, M. (2019). Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Al-Kalam*, 1(1), 51–63.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I). Pustaka Ilmu Yogyakarta.
- Husein, L. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Inranti, B. (2019). Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Guru dengan Produktivitas Kerja Guru. *JISIA (Jurnal Sintesis Ilmu Administrasi)*, 4(1), 13.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik*, 8(1), 3–4.
- Jakiyah, A., Sumardi, & Hidayat, R. (2018). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen

- Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 480.
- Lestari, A., Hidayat, N., & Putra, K. S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 673.
- Librianty, N. (2019). Studi Tentang Peran Kepemimpinan Kepala PAUD. *Aulad : Journal on Early Childhood*, 2(1), 8–16.
- Lukman, Kusmintardjo, & Sultoni. (2009). *Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru*. 2(1), 1–11.
- Mawardi, A. D. (2019). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Banjarmasin Timur. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 1–12.
- Meleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 4–5.
- Nurfatah, & Rahmad, N. (2018). Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 139–140.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52
- Rivayanti, Arafat, Y., & Pupita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. In *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* (Vol. 1, Issue 1).
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep Dan Aplikasi*.
- Safitri, M. W., Asrori, M., & Sukmawati. (2021). Kepemimpinan Majerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 5(2), 126.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta*, 4.
- Warsid, Dekawati, I., & Pujiyati, W. (2020). Analisis Kondisi Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Edum Journal*, 3(2), 80.
- Yusuf, A. (2013). Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kota Semarang. *Lembar Ilmu Kependidikan*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

A. Pedoman Wawancara

1. Subjek Penelitian (Kepala Sekolah)
 - a. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?
 - b. Bagaimana produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang?
 - c. Apa saja tugas menjadi kepala sekolah?
 - d. Tipe kepemimpinan ibu sebagai kepala sekolah seperti apa?
 - e. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi?
 - f. Bagaimana kepala sekolah dalam pemberian motivasi terhadap guru?
 - g. Bagaimana ibu bisa menjadi tim asesor?
 - h. Pandangan kepala sekolah sebagai tim asesor mengenai produktivitas kerja guru?
 - i. Sebagai tim asesor apa saja yang dinilai dari guru?
 - j. Apa faktor yang pendukung mempengaruhi produktivitas kerja guru?
 - k. Apa faktor penghambat dalam produktivitas kerja guru?
2. Informan (Guru Kelas A dan B)
 - a. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?
 - b. Kapan pelaksanaan pelatihan itu diadakan?
 - c. Bagaimana secara perencanaan dalam pembuatan RPP?

- d. Bagaimana mengenai kependuan HW yang menjadi salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?
- e. Apa saja kegiatan dalam kependuan HW?
- f. Apakah guru selalu mengembangkan kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran?
- g. Apakah guru membuat program evaluasi pembelajaran?
- h. Bagaimana cara kepala sekolah dalam pemberian motivasi kepada guru?
- i. Bagaimana kepala sekolah mengapresiasi guru yang produktif?
- j. Bagaimana mengenai evaluasi kepala sekolah yang dilakukan setiap minggunya?
- k. Dalam upaya kepala sekolah meningkatkan produktivitas kerja guru, apakah sudah membuahkan hasil?
- l. Dalam peningkatan produktivitas kerja guru, apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan?

B. Pedoman Observasi

1. Kegiatan evaluasi & supervisi kepala sekolah kepada guru
2. Pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas sebagai bentuk gambaran dari produktivitas kerja guru.

C. Pedoman Dokumentasi

1. Profil/identitas dan sejarah singkat BA Aisyiyah Mayang
2. Struktur organisasi

3. Visi, misi, dan tujuan
4. Data sarana dan prasarana
5. Data pendidik dan kependidikan
6. Data peserta didik
7. Dokumentasi kegiatan pembelajaran di dalam kelas
8. Dokumentasi kegiatan evaluasi & supervisi kepala sekolah kepada guru
9. Dokumentasi kegiatan pelatihan guru
10. Dokumen supervisi

Lampiran 2. Fieldnote Wawancara

FIELDNOTE WAWANCARA

Narasumber : Kepala Sekolah (Nur'aini Rahayu, S.Pd., M.Pd.I)

Hari/Tanggal : Selasa, 29 November 2022

Waktu : 10.00 – Selesai

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Pada hari Selasa peneliti mendatangi BA Aisyiyah Mayang, sebelumnya peneliti melakukan konfirmasi perijinan kedatangan dengan kepala sekolah untuk melakukan wawancara terkait penelitian. Penelitian yang dilakukan di BA Aisyiyah Mayang mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang. Berikut adalah uraian hasil wawancara bersama kepala sekolah sebagai subjek penelitian:

Peneliti : Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber : Sebagai seorang pemimpin, kita sebagai pemimpin tugasnya ialah memberikan arahan, dan dorongan kepada para guru, dan salah satu tugas sebagai kepala sekolah ialah menggerakkan dan membangun sekolah supaya berkembang lebih maju dan lebih baik dari segi keilmuan. Sebagai pemimpin sekolah ini saya telah merencanakan dan sebagian sudah dilaksanakan pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di lembaga ini. Jadi upaya tersebut ialah melalui pelatihan/pembinaan, pemberian motivasi dan hadiah, serta guru

diikursertakan kepanduan HW, Karena sekolah kita aisyiyah, maka guru diikutsertakan dalam kepanduan HW untuk meningkatkan ketrampilan, skill, kreativitas, supaya berinovasi, dan evaluasi produktivitas kerja guru melalui supervisi.

Peneliti: Bagaimana kepala sekolah dalam pemberian motivasi terhadap guru?

Narasumber : Saya sebagai kepala sekolah tentu semestinya memberikan yang terbaik kepada para guru dan saya juga berharap kepada guru agar senantiasa berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Pemberian motivasi itu saya lakukan ketika evaluasi saat rapat dan sekaligus membahas tentang perkembangan pesertas didik.

Peneliti : Pandangan kepala sekolah sebagai tim asesor mengenai produktivitas kerja guru?

Narasumber : Secara umum guru perlu menguasai IT, karena di era digital ini perlu sekali untuk memanfaatkan IT membuat media pembelajaran dengan mengikuti workshop tidak secara luring tapi juga bisa mengikuti webinar secara online.

Peneliti : Sebagai tim asesor apa saja yang dinilai dari guru?

Narasumber : Inovasi, kreativitasnya dalam mengajar, menyiapkan sumber belajar apakah sudah sesuai dengan kegiatan hari itu.

Peneliti : Bagaimana produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang?

Narasumber : Mengenai produktivitas kerja guru di BA Aisyiyah Mayang, seperti yang saya ketahui bahwa produktivitas kerja ialah sejauh mana kinerja seorang

guru insya Allah di BA Aisyiyah Mayang ini produktivitas kerja gurunya sudah mulai meningkat walaupun tidak begitu pesat setidaknya sedikit demi sedikit sudah mengalami peningkatan. Setiap guru di BA Aisyiyah Mayang ini pun sudah memenuhi tugas dan kewajibannya masing-masing dalam menjalankan perannya sebagai guru, mulai dari membuat RPP, membuat prota, promes, dan perangkat lainnya.

Peneliti : Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi?

Narasumber : Jadi guru itu tugasnya mengajar, maka saya memberikan supervisi, yang dilaksanakan setiap hari sabtu, kemudian satu bulan terakhir, triwulan, ada 3 kali supervisi dalam 1 semester. Hasil dari supervisi itu apabila ada guru yang kurang bagus itu nanti akan diadakan evaluasi kekurangannya misal bagaimana cara mengajar atau cara pengelolaan kelas itu kita lakukan tindak lanjut bila ada kekurangan, kita juga pastinya selalu koordinasi dengan pengawas.

Peneliti : Apa faktor yang pendukung mempengaruhi produktivitas kerja guru?

Narasumber: Kenyamanan, jadi antara guru satu dengan yang lain itu saling nyaman, saling kerja sama, bisa diajak diskusi.

Peneliti : Apa faktor penghambat dalam produktivitas kerja guru?

Narasumber : Ada yang belum bisa IT itu agak susah, tapi semuanya sudah berusaha jadi sambil belajar. Misalnya, dalam memasukkan penilaian itukan online mbak lewat si pendi. Jadi, guru harus melakukan penilaian sendiri memasukkan dalam si pendi itu, penguasaan IT kendalanya sebatas masih memakai HP untuk memakai laptop masih kesulitan sementara laptop sendiri penyediaannya masih kurang, di lembaga sini baru ada 2 jadi yang pegang 1 saya

sebagai kepala sekolah dan yang 1 lagi di pegang operator. Jadi yang lain memakai HP untuk pembuatan media pembelajaran pun dengan HP.

Peneliti : Apa saja tugas menjadi kepala sekolah?

Narasumber : Banyak, salah satunya pengelolaan manajemen, mengembangkan program-program di BA Aisyiyah Mayang inikan perencanaan dari kepala sekolah, kemudian mengkoordinasikan guru-guru sebagai penanggung jawab kegiatan kemudian administrasi, melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru dilakukan setiap hari sabtu mbak, dan melakukan evaluasi juga terhadap program yang sudah terlaksana dan yang belum terlaksana.

Peneliti : Tipe kepemimpinan ibu sebagai kepala sekolah seperti apa?

Narasumber : Model saya itu mengalir saja mbak, memang pada saat perlu ketegasan harus tegas, tapi pada saat diskusi perlu saling koordinasi, saling musyawarah dengan guru yang lain.

Peneliti : Bagaimana ibu bisa menjadi tim asesor?

Narasumber : Saya menjadi tim asesor tahun 2018, pertama itu saya koordinasi pengurus di kabupaten itu saya sebagai seksi pendidikan. Waktu itu ada dari ketua IGRA saya mendorong dan beliau mengatakan perlu ada asesor untuk memajukan lembaga, jadi supaya bisa memotivasi lembaga-lembaga di kabupaten sukoharjo ini bisa terakreditasi semua, sebenarnya waktu itu saya juga belum siap. Akhirnya yang mendaftarkan saya ketua I & II, dan bismillah saja akhirnya dimudahkan dan saya mempersiapkan segala berkas dan sebagainya, tentu semua berawal dari kepercayaan yang ditunjuk dari ketua dan pastinya berkat dorongan dari orang-orang di sekitar saya.

Narasumber : Guru Kelas A

1. Umi Fadhillah, S.Pd. (Narasumber 1)
2. Umi Sarifah, S.Pd.I (Narasumber 2)

Hari/Tanggal : Kamis, 19 Januari 2023

Waktu : 10.00 – Selesai

Tempat : Ruang Kelas A

Pada hari Kamis peneliti melanjutkan wawancara kepada para guru di BA Aisyiyah Mayang guna mendapatkan data yang valid maka peneliti melakukan wawancara kepada guru-guru di BA Aisyiyah Mayang sebagai informan penelitian. Berikut uraian hasil wawancara bersama Guru Kelas A di BA Aisyiyah Mayang:

Peneliti : Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber 2 : Dengan pelatihan, workshop, penataran, kegiatan-kegiatan untuk guru.

Narasumber 1 : Study banding, selain itu juga bu guru mencari referensi buku-buku yang kaitannya dengan keTKan atau mungkin sekarang teknologi HP sudah canggih bisa di buka di google.

Narasumber 2 : Kepala sekolah menganjurkan supaya kita mengikuti pelatihan, mengikuti study banding, workshop, pokoknya itu ke media sosial, yang kaitannya dengan IT.

Narasumber 1: baik secara online maupun offline. Workshop itu sekarang modelnya online/zoom di luar pembelajaran di sore/siang. Selain itu sekolah, khususnya kementerian agama di BA Aisyiyah Mayang memang kepala sekolah mewajibkan guru-guru yang linieritas ijazah yang belum sesuai S1 keTKan dihimbau untuk bisa menempuh jalur S1 kuliah di luar jam pembelajaran di hari sabtu sama ahad, dan kebetulan disini gurunya sudah 4 keTKan semua atau sudah linieritas. Jadi itu salah satu untuk kepala sekolah meningkatkan produktivitas kinerja guru.

Peneliti : Bagaimana secara perencanaan dalam pembuatan RPP?

Narasumber 2 : mengacu pada kurikulum. Kita menggunakan kurikulum K13, tetapi juga kita selingi kurikulum yang baru saat ini yaitu kurikulum merdeka.

Narasumber 1 : bentuknya masih di kombinasi begitu mbak. Karena kurikulum merdeka itukan baru. Baru saja di sosialisasikan, tapi secara kenyataan belum di realisasikan secara penuh di sekolah karena bagi guru pun belum 100% mendapatkan sosialisasi yang betul-betul secara penuh. Karena inikan baru di gencarkan tapi guru-guru baru diikutkan sosialisasi, terus penataran, atau workshop tentang kurikulum merdeka tapi untuk realita disekolahan belum sepenuhnya memakai kurikulum merdeka secara totalitas. Jadi masih dikombinasi dengan kurikulum yang K13. Mungkin rencananya di tahun depan di tahun ajaran baru mau di realisasikan secara penuh. Karena juga terbentuk dengan istilahnya ruang sekolah, alat peraga yang dibutuhkan dalam kurikulum merdeka itukan memerlukan banyak alat-alat yang dibutuhkan media untuk anak-anak.

Peneliti : Kapan pelaksanaan pelatihan itu diadakan?

Narasumber 1 : karena kita di kementerian agama, jadi pihak kementerian agama itu juga sering ada mengadakan pelatihan yang sifatnya wajib bagi guru, sifatnya wajib bagi kepala sekolah dan untuk intensitas waktunya tidak bisa diutarakan sendiri. Karena dari kementerian agama kita punya yang namanya ikatan guru, kalau yayasannya itu RA maka ada IGRA Ikatan Guru RA cabang kabupaten itu sering mengadakan yang namanya workshop, pelatihan-pelatihan tapi secara online, dan secara offlinenya itu ada programnya di kementerian agama sendiri. Jadi kita tinggal menerima undangan saja, kemudian karena kita yayasan aisyiyah maka ada ikatan guru BA yaitu IGBA Ikatan Guru BA sekabupaten sukoharjo juga ada pelatihan-pelatihan seperti itu hampir satu bulan itu mungkin juga ada untuk pelatihan-pelatihan yang sifatnya gilir jadi satu bulan ini kita di rekrut cuma 1 guru persekolahan, bulan depan nanti diikuti lagi berapa guru seperti itu. Tapi intinya dalam 1 bulan itu pasti ada bentuk pelatihan-pelatihan, workshop untuk disosialisasikan mengenai kurikulum terutama dari kepala sekolah. Kadang ada perwakilan dari 1 kecamatan cuma satu yang diambil berapa kepala sekolah dari pihak kepala sekolah nanti memaparkan atau menyampaikan apa yang didapat dari kabupaten itu di sosialisasikan ke tingkat kecamatan lagi.

Peneliti : Bagaimana mengenai kependuan HW yang menjadi salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber 1 : Iya, itu salah satu di IGBA tadi. Karena kita yayasan aisyiyah kita juga tergabung dari Ikatan Guru BA dan karena kita punya yayasan tingkat kabupaten yang namanya muhammadiyah BA Aisyiyah dari pihak yayasan kita mengadakan yang namanya panduan HW, yang kemaren itu satu kabupaten seperti saya utarakan semua guru wajib dan kepala sekolah, tapi untuk waktunya

di gelombang-gelombang yang kemarin kepala sekolah sudah dan juga ada 2 guru sudah yang dikirimkan untuk ikut, tempatnya di auditorium ums itu sekabupaten kalau semua guru serentak bareng kan nanti sekolah diliburkan biar sekolah tidak libur jadi guru perwakilan tapi sifatnya ikut wajib cuman bentuknya di gelombang, untuk 2 guru yang belum ini insyaallah di bulan februari itu juga termasuk latihan fisik, kurikulum, dll.

Peneliti : Apa saja kegiatan dalam kependuan HW ?

Narasumber 1 : kegiatannya tentang kepemimpinan, pembelajaran keTKan, kurikulum, kemuhammadiyah, administrasi sekolah, mencakup semua kegiatannya itu dari jam 7 pagi- 5 sore full seharian penuh.

Peneliti : Apakah evaluasi guru dilakukan seminggu sekali?

Narasumber 1 : Iya, jadi kepala sekolah tidak harus menginformasikan kepada guru bahwa beliau sedang melakukan penilaian. Kecuali memang modelnya untuk akreditasi kan kita dikasih jadwal dari kepala sekolah, karena sekolah itu kan ada yang harus di setor ke PS pengawas sekolah tingkat kabupaten ada yang namanya supervisi dari kepala sekolah ke guru, dari guru ke kepala sekolah tapi sifatnya tidak pemberitahuan jadi terserah kepala sekolah mau nilai kita dari guru masing-masing itu, terserah hari apa kepala sekolah yang menentukan sendiri saat melakukan penilaian terhadap guru. Tapi memang ada jadwal tertentu yang mungkin memang di hari sabtu itu jadwal tertentu, tapi ada sesekali tempo juga beliau menilai ke kita di hari lain. Nanti mungkin kalau guru ada sesuatu yang masih kurang perlu di tingkatkan kinerjanya, nanti kita ada perlu pembahasan khusus antara guru dengan kepala, diberi masukan istilahnya apa yang perlu

ditingkatkan memang penilaiannya itu modelnya ada seminggu sekali, ada sebulan sekali. Selebihnya jangkanya berbeda-beda mungkin yang tahu secara persis keadaan dari pihak kepala sekolah. Kalau kita setiap hari tetap dinilai dari kepala sekolah untuk mengisi data yang disetor ke tingkat kementerian agama.

Peneliti : Faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber 1 : Kendalanya itu mungkin di biaya. Karena kadang dengan keadaan guru yang di BA Aisyiyah Mayang itu istilahnya gaji. Gaji perbulan kan tidak standar sesuai upah minimal kerja, karena itu untuk mengikuti kegiatan pelatihan, sosialisasi, penataran seperti itu kan membutuhkan biaya juga, biaya untuk mendaftar mengikuti kegiatan tersebut yang mana sifatnya berbayar tentu harus mengambil uang pribadi itu kan tidak mungkin, dan karena sifatnya guru yang tetap yayasan itu biasanya gajinya tidak sesuai umunya karena misinya ikhlas beramal, jadi kendalanya keuangan/pembiayaan karena tidak 100% dari kegiatan itu di subsidi dari sekolahan. Kalau mungkin sifatnya gratis atau di subsidi dari kementerian agama atau pihak yayasan seperti itu mungkin guru sangat antusias sekali.

Narasumber 2 : Kalau yang gratis itu biasanya yang online lewat zoom begitu, itupun juga pasti ada kendalanya. Itu kan online, ya mungkin secara pembiayaan gratis tapi bisa saja kendalanya ada di HP tidak semua HP guru itu bisa menyesuaikan atau bisa di pakai untuk zoom, maka kendala di HP kalau model yang gratis itu juga kalau online pastinya memerlukan isi kuota/pulsa paket data.

Narasumber : Guru Kelas B

1. Irfanti Qoriah, S.HI (Narasumber 1)
2. Dyah Ully Pratiswi, S.Pd. (Narasumber 2)

Hari/Tanggal : Kamis, 19 Januari 2023

Waktu : 11.00 - Selesai

Tempat : Ruang Kelas B

Pada hari Kamis juga peneliti melanjutkan wawancara bersama Guru Kelas B di BA Aisyiyah Mayang. Berikut adalah uraian hasil wawancara:

Peneliti : Bagaimana secara perencanaan pembuatan RPP?

Narasumber 1&2 : Dibuat dan di rencanakan bareng-bareng mbak, kita membuatnya itu sudah ada buku pedoman untuk membuat RPP nya itu.

Peneliti : Bagaimana cara kepala sekolah dalam pemberian motivasi kepada guru?

Narasumber 1 : Iya kepala sekolah biasanya memberikan motivasi kepada guru itu saat pertemuan evaluasi guru dalam proses pembelajaran di kelas jika ada ditemukan kondisi sulit yang dihadapi guru akan dicari solusinya bersama-sama, bisa juga ketika ada tugas yang diberikan ke guru apabila tugasnya di rasa banyak dan membutuhkan waktu dan pikiran,tenaga. Maka kepala sekolah memberikan motivasi agar saling berkerjasama apabila salah satu guru membutuhkan bantuan.

Peneliti : Apakah guru selalu mengembangkan kreativitas dalam kegiatan pembelajaran?

Narasumber 1&2 : Iya

Peneliti : Apakah guru membuat program evaluasi pembelajaran?

Narasumber 1 : Iya, kita bisa melihat dari hasil penilaian harian ke peserta didik dan juga ada raport yang menjadi bahan evaluasi pembelajaran.

Peneliti : Bagaimana mengenai kependuan HW?

Narasumber 1 : Panduan HW itu dulukan hanya di MI saja, sekarang dari daerah atau aiyiyah itu guru IGRA itu juga di ikutkan kependuan HW.

Peneliti : Apakah kependuan HW salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber 2 : Iya bisa juga karena untuk menumbuhkan semangat dan motivasi.

Peneliti : Kegiatan HW itu apa saja?

Narasumber 2 : Nyanyi-nyanyi, tepuk-tepuk, pengarahan-pengarahan, karena itu baru saja diadakan jadi baru pengenalan-pengenalan.

Peneliti : Apakah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan prosuktivitas kerja guru sudah membuahkan hasil?

Narasumber 1 : Iya sudah, dan guru juga pastinya selalu ada peningkatan.

Peneliti : Faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja guru?

Narasumber 2 : Fasilitas mbak, kaya misalnya kita kan mengisi penilaian anak itukan setiap hari di isi online lewat aplikasi si pendi begitu, jadi karena menggunakan HP itu kurang leluarsa dalam penyimpanan data kalau misalnya memori penuh dan lain sebagainya. Kalau misalkan menggunakan laptop kan untuk penyimpanan kan juga pastinya kapasitasnya beda. Sedangkan fasilitas

laptop disini hanya ada 2 yaitu di pakai kepala sekolah sama operator sekolah, yang lain hanya menggunakan HP.

Peneliti : Bagaimana mengenai evaluasi kepala sekolah yang dilakukan setiap minggunya?

Narasumber 1 : Jadi guru itu kan ada penilaian ke anak setiap harinya yang di upload ke si pendu. Maka kepala sekolah setiap seminggu sekali itu melakukan pengecekan. Misalnya dalam seminggu itu ada yang kurang dalam pembuatan penilaian guru terhadap anak maka kepala sekolah mengevaluasi agar guru dapat memenuhi kekurangan tersebut.

Peneliti : Bagaimana kepala sekolah mengapresiasi guru yang produktif?

Narasumber 1 : Mungkin untuk secara pribadi/individu itu tidak ada. Jadi sifatnya kerjanya itu team. Misalnya, kalau guru-guru dalam satu bulan itu ada kegiatan banyak dan memerlukan waktu, tenaga, dan pikiran, semua guru-guru bekerja keras. Itu kadang di akhir bulan kepala sekolah mengajak guru-guru untuk makan bersama di luar. Mungkin itu salah satu bentuk apresiasi kepada kita, walaupun itu tidak begitu besar tapi yang terpenting kebersamaanya itu.

Peneliti : Dalam upaya kepala sekolah meningkatkan produktivitas kerja guru, apakah sudah membuahkan hasil?

Narasumber 1 : Alhamdulillah sudah, karena memang kita perlu setiap saat, setiap waktu itu perlu meningkatkan dengan perkembangan zaman. Tapi secara sampai detik inipun apa yang kita harapkan insyaallah tidak merasa puas dan kita memang harus tidak merasa puas, karena kalau kita puas maka nanti akhirnya tidak berkembang dan tentu kita masih perlu ada yang ditingkatkan lagi.

Lampiran 3. Fieldnote Observasi

FIELDNOTE OBSERVASI

Judul : Observasi kegiatan pembelajaran

Hari/Tanggal : Senin, 07 Februari 2022

Waktu : 07.30 – selesai

Tempat : Ruang kelas

Peneliti meminta ijin kepada kepala sekolah BA Aisyiyah Mayang untuk melakukan observasi kelas. Saya tiba pukul 07.30 WIB, dan langsung diarahkan bu nur'aini kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar di kelas A bersama bu ully dan bu irfanti sebagai guru kelas A, peneliti mengikuti serangkaian proses kegiatan pembelajaran. Sebelum kegiatan pembelajaran dimulai, peserta didik satu persatu untuk membaca iqro dan AISM (Anak Islam Suka Membaca) yang dibimbing dan di simak oleh guru kelas. Guru mengkondisikan ruang kelas untuk kegiatan membaca anak sebelum pembelajaran dimulai, setelah kegiatan membaca iqro dan aism selesai guru mengkondisikan peserta didik untuk memulai pembelajaran, pembelajaran dimulai dengan pembukaan kegiatan fisik motorik kasar gerakan ice breaking, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan hafalan-hafalan (hadis, doa-doa, surah pendek).

Setelah kegiatan pembukaan selesai guru mengkondisikan anak untuk kembali ke tempat duduk di meja masing-masing yang sudah tersedia di ruang kelas, lalu masuk pada kegiatan inti guru menjelaskan tema kegiatan dan mengenalkan alat dan bahan yang akan digunakan untuk kegiatan pembelajaran. Pukul 08.30-09.00 WIB saatnya istirahat, peserta didik di persilahkan untuk

kegiatan bermain di luar ruangan maupun di dalam ruangan, anak-anak bermain dengan permainan yang sudah tersedia seperti bola dunia, prosotan, ayunan kereta, dan ada juga bermain di ruangan saja main masak-masakan, dll.

Pukul 09.00 WIB anak kembali masuk kelas untuk melanjutkan pembelajaran. Guru mengarahkan anak untuk membuka buku LKA yang sudah dibawa sesuai yang di jadwalkan dan di perintahkan oleh guru, kemudian guru menjelaskan mengenai materi kegiatan dengan tema pada hari itu, guru mengajak anak belajar bersama secara perlahan sehingga anak mampu mengikuti arahan yang diberikan oleh guru. Guru juga menggunakan media pembelajaran untuk memudahkan proses pembelajaran. Kemudian anak-anak mengerjakan pekerjaan yang di arahkan guru, dan mengumpulkan ke guru jika sudah selesai, guru memberikan nilai bintang sebagai hasil kemampuan anak untuk mengerjakan kegiatan yang diberikan.

Pada saat kegiatan pembelajaran selesai guru mengajak anak untuk berkumpul kembali membentuk sebuah lingkaran. Guru melakukan recalling kepada anak mengenai kegiatan yang telah dilakukan. Anak berantusias menjawab setiap pertanyaan yang diberikan oleh guru. guru melakukan recalling dan juga meminta anak untuk menyebutkan beberapa hal yang telah dilaksanakannya. Pada saat recalling guru juga mengajak untuk ice breaking supaya anak juga merasa gembira setelah melakukan kegiatan pembelajaran. Pada saat kegiatan recalling guru juga melakukan tanya jawab sebagai perantara pendekatan kepada anak. Dengan adanya kegiatan tanya jawab antara guru dan anak, guru dapat menilai kemampuan dan kendala yang ada pada masing-masing anak.

Setelah kegiatan recalling selesai guru meminta anak untuk bersiap duduk yang rapi. Guru mengkondisikan peserta didik untuk bersiap berdoa bersama sebelum pulang. Kemudian setelah guru melakukan penutupan dan doa bersama selesai, guru meminta anak untuk tetap duduk dengan tenang dan rapi. Kemudian guru mengkondisikan anak keluar ruang kelas dengan berbaris rapi untuk berjabat tangan dengan guru, Ketika anak berada diluar guru juga mengajarkan anak untuk dapat mengenakan sepatu secara mandiri sebelum pulang dijemput oleh orang tua.

Lampiran 4. Dokumentasi



Kegiatan : Wawancara Bersama Kepala Sekolah BA Aisyiyah Mayang

Kegiatan : Foto Bersama Setelah Wawancara Guru Kelas dan Guru Pendamping
Kelas A & B BA Aisyiyah Mayang



Kegiatan : Suasana Pada Saat Pembelajaran

Untuk melihat produktivitas kerja guru peneliti melakukan observasi pada saat pelaksanaan pembelajaran.

SUPERVISI ADMINISTRASI PERENCANAAN PEMBELAJARAN
(Berdasarkan Standar Proses)

Nama TK : BA Asyiyah Mayang
 Nama Guru : Irfanti Qorrah, S.Hi
 Pangkat/Golongan :
 Kelompok : A Jumlah Jam Tatap Muka : 30 jam/minggu

No	Komponen Perencanaan Pembelajaran	Kondisi		Skor				Keterangan Keaktifan
		ya	tidak	4	3	2	1	
1	Program Tahunan	v			3			4= Baik Sekali 3= Baik 2= Cukup 1= Kurang
2	Program Semester	v			3			
3	Rencana Kegiatan Mingguan	v			3			
4	Rencana Kegiatan Harian	v			3			
5	Kalender pendidikan	v			3			
6	Jadwal pelajaran/Tatap muka	v			3			
7	Jurnal Kegiatan Harian	v			3			
8	Buku Siswa dan Pegangan Guru	v			3			
9	Program dan Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling	v			3			
10	Program dan Pelaksanaan Bimbingan Kegiatan Ekstrakurikuler	v			3			
Jumlah Skor					30			

Keterangan : $\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{Skor Perolehan} \times 100\%}{\text{Skor maksimal}}$

Ketercapaian :
 88% - 100% = Baik Sekali
 70% - 85% = Baik
 55% - 69% = Cukup
 Di bawah 55% = Kurang

NILAI AKHIR
85%

TINDAK LANJUT :

Tentukan lagi administrasi perencanaan pembelajaran

Kepala BA Asyiyah Mayang

 (Nur'aini Rahayu, S.Pd, M.Pd.I)

Mayang, 3 Januari 2023
 Guru Kelas

 (Irfanti Qorrah, S.Hi)

SUPERVISI ADMINISTRASI PERENCANAAN PEMBELAJARAN
(Berdasarkan Standar Proses)

Nama TK : BA Aisyiah Mayang
 Nama Guru : Umi Fadhliah, S.Pd.
 Pangkat/Golongan : -
 Kelompok : B Jumlah Jam Tatap Muka : 30 jam/minggu

No	Komponen Perencanaan Pembelajaran	Kondisi		Skor Nilai				Keterangan Kesesuaian
		ya	tidak	4	3	2	1	
1	Program Tahunan	v			3			4= Baik Sekali 3= Baik 2= Cukup 1= Kurang
2	Program Semester	v			3			
3	Rencana Kegiatan Mingguan	v			3			
4	Rencana Kegiatan Harian	v			3			
5	Kalender pendidikan	v			3			
6	Jadwal pelajaran/Tatap muka	v			3			
7	Jurnal Kegiatan Harian	v			3			
8	Buku Siswa dan Pegangan Guru	v			3			
9	Program dan Pelaks Bimbingan dan Konseling	v			3			
10	Program dan Pelaks Bimbingan kegiatan Ekstrakurikuler	v			3			
Jumlah Skor					30			

Keterangan :
$$Nilai Akhir = \frac{Skor Perolehan \times 100\%}{Skor maksimal}$$

Ketercapaian: 85% - 100% = Baik Sekali
 70% - 85% = Baik
 50% - 69% = Cukup
 Di bawah 50% = Kurang

NILAI AKHIR
85%

TINDAK LANJUT

Tertibkan lagi administrasi perencanaan pembelajaran

Kepala BA Aisyiah Mayang



(Nur'almi Rahmety, S.Pd., M.Pd.)

Mayang, 3 Januari 2023
Guru Kelas



(Umi Fadhliah, S.Pd.)



BUSTANUL ATHFAL AISYIYAH MAYANG
KECAMATAN GATAK KABUPATEN SUKOHARJO
 Alamat : Mayang, Rt 03/02, Mayang, Gatak, Sukoharjo 57557
 NSS, 101233119174, Hp. 081548770920

Bustanul Athfal Aisyiyah Mayang
 Jangka Waktu Penilaian Juli 2021 Sampai Dengan Juni 2022

1. YANG DINILAI			
e. Nama	Irfandi Cahya, S.H		
f. NPA / NPM	0315791829309		
g. TMT	01 Juli 2010		
h. Lembaga	BA Aisyiyah Mayang		
2. PENILAI			
e. Nama	Nur'ani Rahayu, S.Pd, M.Pd		
f. NPA / NPM	0315740626183		
g. Jabatan	Kepala BA		
h. Ranting / Cabang	Mayang/ Gatak		
3. PENILAIAN		NILAI	
UNSUR YANG DINILAI	ANGKA	SEBUTAN	KETERANGAN
i. Kesetiaan	80	Baik	
j. Prestasi	85	Baik	
k. Tanggung Jawab	85	Baik	
l. Ketaatan	85	Baik	
m. Kejujuran	85	Baik	
n. Kerjasama	85	Baik	
o. Prakarsa	85	Baik	
p. Integritas	85	Baik	
JUMLAH	685	Baik	
NILAI RATA – RATA	85,63	Baik	

Mengetahui,

PCA Majelis Dikdasman
 Ketua



RETNO WINARSIH, S.Pd
 NPA. 0215.6113.65744

Gatak, 31 Mei 2021

Yang Menilai

Kepala BA Aisyiyah Mayang



Nur'ani Rahayu, S.Pd, M.Pd
 NPA. 0315740626183

Dokumen File Raport Guru Kelas A Penilaian Kepribadian
 di BA Aisyiyah Mayang



BUSTANUL ATHFAL AISYIYAH MAYANG
KECAMATAN GATAK KABUPATEN SUKOHARJO
Alamat : Mayang, Br 8392, Mayang, Gatak, Sukoharjo 57857
NNS. 19123110174, Hp. 081540770920

Bustanul Athfal "Aisyiyah Mayang

Jangka Waktu Penilaian Juli 2021 Sampai Dengan Juni 2022

1. YANG DINILAI			
a. Nama	Utmi Fadhilah, S.Pd		
b. NPA / NPM	0315800826202		
c. TMT	03 Juli 2002		
d. Lembaga	BA Aisyiyah Mayang		
2. PENILAI			
a. Nama	Nur'aini Rahayu, S.Pd., M.Pd.		
b. NPA / NPM	0315740826183		
c. Jabatan	Kepala BA		
d. Ranting / Cabang	Mayang / Gatak		
3. PENILAIAN		NILAI	
UNSUR YANG DINILAI	ANGKA	SEBUTAN	KETERANGAN
a. Kesetiaan	90	Baik	
b. Prestasi	85	Baik	
c. Tanggung jawab	85	Baik	
d. Ketaatan	85	Baik	
e. Kejujuran	85	Baik	
f. Kerjasama	85	Baik	
g. Prakarsa	85	Baik	
h. Integritas	85	Baik	
JUMLAH	685	Baik	
Nilai RATA – RATA	85,63	Baik	

Gatak, 31 Mei 2021

Mengetahui,

PKA Majelis Dikdaspen

RETNO WIHARSIH, S.Pd
NPA. 0315 8113 85744

Tang Mengetai

Kepala BA Aisyiyah Mayang

Nur'aini Rahayu, S.Pd., M.Pd.
NPA. 0315740826183

Dokumen File Raport Guru Kelas B Penilaian Kepribadian
di BA Aisyiyah Mayang

PUSAT LAYANAN PTK BANYAKA
KEMENTERIAN AGAMA
BA AISYIYAH MAYANG
KAB. SUKOHARJO
Mayang, Kel. Mayang, Kec. Dalak, Kab. Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah

REKAP HASIL PENILAIAN SKMT PEMBELAJARAN/BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU		LAMPIRAN 229a					
MADRASAH PENILAI							
Madrassa Sekolah	BA Aisyiyah Mayang Sekolah ID : 20342077	Dalam Sekolah					
IDENTITAS PTK YANG DINILAI							
Nama Lengkap: IRFANTI DORBAH							
Tgl. Lahir	10 Juli 1979		Ras/Etnis	Pendidikan			
NIP/PTK	024275788430013		NIP				
Masa Kerja	18 tahun 2 bulan		Gen	Pendidikan	SI		
Abstrak	Tidak Menjabat		Status	Non Pns			
Majalah ke-1000	[2015-1011] Guru Kelas RA						
HASIL PENILAIAN KINERJA							
No	URAIAN	SKOR	KATEGORI				
A	Melaksanakan Proses Pembelajaran Melaksanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengeskusi dan melaksanakan hasil pembelajaran, melaksanakan bentuk hasil belajar.	TA 2020 - 2023 82	Baik				
PERHITUNGAN JTM UMUM							
JTM Uraian	30 jam	JTM Non Uraian	0 jam	JTM Tugas	0 jam	Total JTM	30 jam
Kami (yang bertanda tangan di bawah ini) sebagai PTK Yang Dinilai, Pengawas, dan Kepala Madrasah/Sekolah menyatakan telah membaca, memahami, dan menyetujui semua aspek yang diuraikan di atas dalam dokumen penilaian ini.							
(di Kab. Sukoharjo)							
yang dinilai	Pengawas Madrasah/Sekolah						
 IRFANTI DORBAH	 Pengawas Madrasah/Sekolah NIP. 157201302005012009						
							

Dokumen File Raport Guru Kelas A Penilaian Pelaksanaan Proses Pembelajaran
di BA Aisyiyah Mayang dari Kemenag

PUSAT LAYANAN PTK SMP/MTs
KEMENTERIAN AGAMA
BA Aisyiyah Mayang
KABUPATEN SUKOHARJO
Mayang, Kec. Mayang, Kab. Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah

REKAP HASIL PENILAIAN SKMT PEMBELAJARAN/SIMBANGAN DAN TUGAS TERTEMTU		LAMPIRAN B29a		
MADRASAH PENILAI				
Madrrasah Sekolah	BA Aisyiyah Mayang Sekolah ID : 2040872	Gelas	Semester	
IDENTITAS PTK YANG DINILAI				
Nama Lengkap	UMETADHILAH			
Tgl. Lahir	30 Mei 1990	Kelamin		Pria
NIP/NIK	984071488000000	IPK		-
TMT Tesis	7 Juli 2000	Dis		
Mapel keahliannya	[2019-0211] Guru Kelas PA			
Keahlian	Tidak Merjalewa			
HASIL PENILAIAN KINERJA				
No	URAIAN	NILAI	KATEGORI	
A	Melaksanakan Proses Pembelajaran Menencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menggunakan dan menilai hasil pembelajaran, melaksanakan tugas pembekal serta melaksanakan tugas lain yang diberikan.	74,2022 / 1000	IS / Baik	
PERHITUNGAN JTM UMUM				
JTM Dasar	30 jam	JTM Nilai Dasar	0 jam	
JTM Tugask	0 jam	JTM Tugask	0 jam	
Totol JTM	30 jam	Totol JTM	30 jam	

Kami (yang bertanda tangan di bawah ini) selaku PTK Yang Dinilai, Pengawas, dan Kepala Madrasah/Sekolah menyatakan telah membaca, memahami, dan menyetujui semua aspek yang diuraikan dalam dokumen penilaian ini.

Sukoharjo, 20 Januari 2023

yang Dinilai:	Pengawas Madrasah/Sekolah:	Kepala Madrasah/Sekolah:
 UMETADHILAH	 Pina Dwi Hastuti, S.Pd NIP. 1972.01.31.2008.2004.001	 NUR AMRAN, S.Pd NIP. 1972.01.31.2008.2004.001

Dokumen File Raport Guru Kelas B Penilaian Pelaksanaan Proses Pembelajaran
di BA Aisyiyah Mayang dari Kemenag