

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :


**FAUZI MUKAROMAH**  
NPM : 1611030220



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**ACC Munaqosah**



Acc. Munaqosyah  
Pemb. I  
 27/2020

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2020 M**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**FAUZI MUKAROMAH  
NPM : 1611030220**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2020 M**

## ABSTRAK

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan tujuan dalam organisasi. SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga yang cukup baik dalam melaksanakan upaya meningkatkan kinerja guru, karena dituntut untuk mempunyai guru yang berkualitas dan berkompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, penelitian dilakukan di SMA Al azhar 3 Bandar Lampung. Sumber data dari penelitian diperoleh dari teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan verification. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini mengungkapkan yaitu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Azhar 3 Bandar Lampung meliputi: 1) menganggap guru-guru, pegawai itu sebagai mitra kerja 2) menerapkan kedisiplinan waktu, 3) menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan 4) dilakukan kegiatan pelatihan diluar sekolah, 5) menyediakan sumber belajar, media dan alat pembelajaran. 6 melaksanakan 5 nilai budaya kerja kemenag yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al azhar 3 Bandar Lampung sudah dilaksanakan melalui program yang dibuat sekolah.

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



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**  
**Nama : Fauzi Mukaromah**  
**NPM : 1611030220**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**  
**NIP.197208182006041006**

**Pembimbing II**

**Dr. Oki Dermawan, M.Pd**  
**NIP. 197610302005011001**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti hadiati, M.Pd**  
**NIP. 196407111991032003**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung” Fauzi Mukaromah NPM : 1611030220 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqasyah di *Virtual Room* dengan menggunakan aplikasi Zoom. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa, 13 Oktober 2020

Tim Penguji

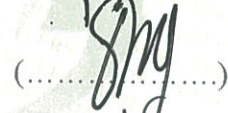
Ketua : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

()

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

()

Pembahas Utama : Dr. H. Subandi, MM

()

Pembahas Pendamping I : Dr. Ahmad Fauzan M.Pd

()

Pembahas Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd  
NIP. 196408281988032002

## MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ إِلَّا لِلنَّاسِ سَعْنَمَا يُرَدُّوْنَ فَعِيَهُ وَأَنْ تُمْ يُجَزَّ آءَ الْجَزَائِهِ الْأَوْفَى.

Artinya : “Dan bahwa insan hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya , Dan sebenarnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) . Kemudian akan diberi jawaban kepadanya dengan jawaban yang paling sempurna” .<sup>1</sup>

(Al-quran surat An-Najm ayat 39-41)



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Quran, 2007), h.527

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat serta karunianya, dan shalawat beserta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan rasa syukur serta tulus ikhlas disertai perjuangan dan jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku tercinta yang sangat luar biasa Bapak Sukiman dan Ibu Muntasaroh yang telah membesarkanku, membimbing dan senantiasa selalu berdo'a, tabah dan sabar demi kesuksesanku. Serta mencurahkan kasih sayangnya kepadaku, terimakasihatas segala yang telah engkau berikan.
2. Kepada saudara kandungku mba dan adik-adikku, Andres, Siti, Keysa, Qonita, yang selalu memberi dukungan, semangat dan do'a dalam penulisan skripsi ini.
3. Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap penulis, yaitu Fauzi Mukaromah , lahir di Pujodadi, 6 Juli 1998, Penulis merupakan anak ke dua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sukiman dan Ibu Muntasaroh.

Adapun riwayat Pendidikan penulis. Penulis mulai menempuh Pendidikan formal tingkat dasar di SD N 2 Pujodadi tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 3 Pardasuka tamat pada tahun 2013, Pendidikan selanjutnya di SMA N 1 Ambarawa tamat pada tahun 2016, dan ditahun yang sama melanjutkan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimana penulis mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif mengikuti kegiatan kemahasiswaan yaitu di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (HMJ MPI) angkatan 2016.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin panutan kita hidup didunia bekal diakhirat.

Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA ALAZHAR 3 BANDAR LAMPUNG”. Sebagai karya ilmiah, skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam usaha penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bantuan materil maupun dukungan moril, oleh karena itu pada kesempatan kali ini enulis mengucapkan banyak terma kasih kepada semua pihak yang terlibat atas penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus ucapkan terimakasih terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

2. Dr. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Fauzan M.Pd selaku dosen Pembimbing I dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberi bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Tarbiyah serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengamalkan ilmunya penuh dengan keikhlasan selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
5. Pemimpin perpustakaan Fakultas maupun Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan bantuannya untuk memperlancar penyusunan dalam mencari data-data untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Kepala SMA Al Azhar 3 Bnad Bandar Lampung serta Guru dan staf yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama penulis melakukan penelitian.
7. Kepada sahabat-sahabatku Fitri Okta Setia N, neysa sabila, Syifa Fauziah, Cindyan Kadita, terimakasih banyak telah memberikan semangatdan selalu membantu dalam menuntut ilmu Pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
8. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2016 khususnya kelas D yang telah Bersama-sama mengukir sejarah, kenangan dan pengalaman hingga saat ini serta ikut dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Teman-teman PPL SMAN 3 Bandar Lampung yang telah Bersama-sama mengabdikan waktu selama kurang lebih sebulan untuk mencari pengalaman.
10. Teman-teman KKN Desa Air Kubang terimakasih telah membuat cerita seru dan pengalaman yang banyak selama 40 hari.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terimakasih banyak.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dengan ikhlas dicatat sebagai amal ibadah disisinya dan dibalas oleh Allah SWT, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan semoga Allah SWT melimpahkan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga dapat mengemban tugas dalam melaksanakan Pendidikan.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga skripsi ini bias bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Bandar Lampung, 9 Maret 2020

Fauzi Mukaromah  
1611030220

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.</b> .....	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	2
D. Fokus .....	10
E. Sub Fokus Penelitian.....	11
F. Rumusan Masalah .....	11
G. Tujuan Penelitian .....	13
H. Manfaat .....	13
I. Metode Penelitian	
1. Pendekatan penelitian.....	13
2. Desain Penelitian.....	14
3. Partisipan dan tempat penelitian .....	14
4. Teknik Pengumpulan Data.....	14
5. Uji Keabsahan Data.....	19

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>24</b>
A. Kepala sekolah.. .....	24
1. Pengertian Kepala Sekolah .....	24
2. Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah.....	25
3. Tugas dan fungsi Kepala Sekolah .....	31
4. Upaya Kepala Sekolah. ....	35
B. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja Guru .....	43
2. Kualifikasi dan Kompetensi Guru.....	44
3. Peran Guru. ....	49
 <b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	 <b>54</b>
A. Gambaran Umum Objek .....	54
1. Sejarah Singkat SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung .....	54
2. Profil Sekolah.....	55
3. Data Kepala Sekolah Yang pernah menjabat.....	56
4. Visi,Misi dan Tujuan SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung .....	56
5. Letak Geografis .....	62
6. Tugas tambahan dan struktuk organisasi sekolah .....	63
7. Data guru dan staf SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.....	70
8. Data Kependidikan SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.. ..	73
9. Data Peserta Didik.....	75
B. Deskripsi Data Penelitian	
1. Menjalin Hubungan kerja Sama Dengan Guru .....	76
2. Pemberian Contoh Teladan yang Baik Kepada Guru .....	77
3. Penempatan (Pemberian Tugas Yang Tepat) Kepada Guru .....	77
4. Pemberian Motivasi (Mempertinggi Mutu Ilmu Pengetahuan Guru) ...	78
5. Mengadakan dan Melengkapi Sarpras .....	79
6. Menerapkan Peraturan Sekolah .....	80
 <b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN .....</b>	 <b>81</b>
<b>A. Temuan Penelitian .....</b>	<b>81</b>
1. Menjalin Hubungan Kera Sama dengan Guru .....	81
2. Pemberian Contoh Teladan yang Baik Kepada Guru .....	83
3. Penempatan (Pemberian Tugas yang Tepat) Kepada Guru .....	86
4. Pemberian Motivasi (Mempertinggi Mutu Ilmu Pengetahuan Guru) ...	88
5. Mengadakan dan Melengkapi Sarpras .....	90
6. Menerapkan Peraturan Sekolah.....	91
<b>B. Pembahasan ... .....</b>	<b>98</b>
1. Menjalin Hubungan Kerja Sama Dengan Guru .....	98
2. Pemberian Contoh Teladan yang Baik Kepada Guru .....	99
3. Penempatan (Pemberian Tugas yang Tepat) Kepada Guru .....	100
4. Pemberian Motivasi (Mepertinggi Mutu Ilmu Pengetahuan Guru) ...	101

5. Mengadakan dan Melengkapi Sarpras .....	103
6. Menerapkan Peraturan Sekolah .....	104

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	106
B. Saran.....	109

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Table 1 Data Indikator Kinerja Guru SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung

Table 2 Data Kepala Sekolah yang Pernah Menjabat SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung

Tabel 3 Data Keadaan Tenaga Pendidik SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung

Tabel 4 Data Kependidikan SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung

Table 5 Data Peserta Didik di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung

Tabel 6 Data keadaan Fasilitas Pendukung SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Lampiran 2

Lampiran 3





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Skripsi ini berjudul ”Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung” dalam menghindari kesalahan dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis perlu memberikan penegasan dalam pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini. Maka penulis perlu menjelaskan sebagai berikut :

#### 1. Upaya

Upaya adalah ”ikhtiar atau usaha yang artinya kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan”.<sup>1</sup>

#### 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>2</sup>

#### 3. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang di wujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam

---

<sup>1</sup> Sabni Peter, *Kamus Bahasa Indonesia Konteporer*, (Jakarta: Media Ilmu 2013), h.169

<sup>2</sup> Wahyjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarata: Rajawali Pers, 2010), h.83

melaksanakan tugas fungsinya, yang ditujukan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.<sup>3</sup>

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul ini karena kepala sekolah ialah sebagai pemimpin di sekolah, pemimpin sering sekali mendapatkan problematika yang selalu berkenaan dengan peningkatan kinerja guru. Maka penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa yang diwariskan secara turun-menurun kepada generasi berikutnya. Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, di samping bidang yang lainnya. Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan batin, material dan spiritual.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab dilakukan orang dewasa kepada anak sehingga tumbuh interaksi dari keduanya agar anak dewasa dan berlangsung terus-menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat

---

<sup>3</sup> Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016) h.11

menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.<sup>4</sup>

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, pendidikan dirumuskan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidik mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan pelaksanaan pendidikan di sekolah, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Oleh karena itu, guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salah satunya adalah system pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan.

Pendidik dituntut mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga peserta didik betah belajar didalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik profesional, gupendidik

---

<sup>4</sup> Oki Dermawan, *Partisipasi Wali Murid Disekolah Dasar Kuttub Al Fatih Bandar Lampung*, Al Idharah Jurnal : Kependidikan Islam, 2016, h.219

dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu, pendidik harus banyak melakukan hal dibawah ini, sebagai berikut:

1. Mempelajari setiap peserta didik di dalam kelas.
2. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
3. Memilih dan menggunakan metode pengajar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
4. Memelihara hubungan pribadi seerat mungkin dengan peserta didik.
5. Membantu peserta didik dalam memecahkan masalah
6. Mengatur dan menilai kemajuan belajar peserta didik.<sup>5</sup>

Untuk menjamin agar guru dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan, maka pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berkesinambungan.

Permasalahan yang saat ini dihadapi adalah masih ada kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidik di sekolah dengan kriteria professional tertentu, lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dari para tenaga pengelola satuan pendidik yang profesional kepala sekolah. Padahal upaya yang dilakukan kepala sekolah sangat memengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala sekolah maka

---

<sup>5</sup> Oeramar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.127

akan semakin meningkat pula kinerja guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama.

Kepala sekolah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang telah diterapkannya, yakni yang selalu toleran terhadap siapapun. Dimana didalamnya terdapat proses inetraksi antara Nabi Muhammad SAW dengan umatnya. Sejalan dengan firman Allah dalam Surat An-Nahl (16) ayat 125, yaitu:

إِنَّ أَحْسَنَ هِيَ بِلَّتِي وَجَدَلْتَهُمْ أَحْسَنَ وَالْمَوْعِظَةُ بِالْحِكْمَةِ رَبِّكَ سَبِيلٌ إِلَىٰ أَدْعُ  
بِالْمُهْتَدِينَ أَعْلَمُ وَهُوَ سَبِيلُهُ عَنِ ضَلَّ بِمَنْ أَعْلَمُ هُوَ رَبُّكَ

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*<sup>6</sup>

Ayat ini dapat menggambarkan bahwa para pemimpin harus senantiasa mengedepankan suasana diologis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Suasana diologis tumbuh dalam sebuah kepemimpinan demokratis dengan ciri berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan, mangutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan, terbuka terhadap kritik, maupun menerima saran-saran dan pendapat irang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammmad SAW.

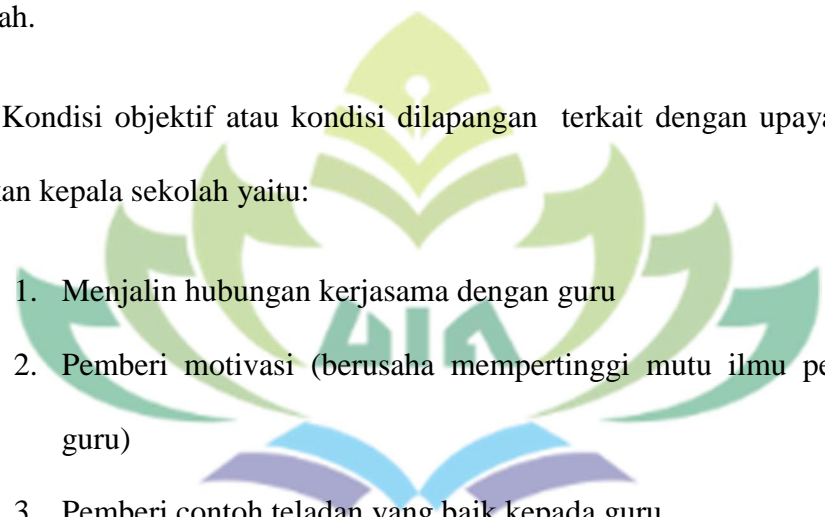
Upaya mengembangkan dan meningkatkan professional pendidik, pendidik membutuhkan bimbingan kepala sekolah/kepala madrasah, supervisor,

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Jakarta: Cahaya Quran, 2013), h. 267

maupun teman sejawatnya. Pendidik merupakan tenaga penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah mengenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.

Dari pendapat tersebut, dapat diketahui beberapa hal efektif yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik yaitu untuk menemukan kesukaran-kesukaran mereka, untuk dapat memberikan bimbingan. Sangat banyak tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah/kepala madrasah.

Kondisi objektif atau kondisi dilapangan terkait dengan upaya harusnya dilakukan kepala sekolah yaitu:

- 
1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru
  2. Pemberi motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru)
  3. Pemberi contoh teladan yang baik kepada guru
  4. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah
  5. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru
  6. Menerapkan peraturan sekolah.<sup>7</sup>

Kinerja yang menyangkut keseluruhan aktifitas yang dilakukan dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawab dalam mendidik ,mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memadu peserta didik dalam mencapai tingkat

---

<sup>7</sup> Sondang P.Siagian, *Teori Praktek kepemimpinan*, ( Jakarta: Rineka putra,2011) h. 418

kedewasaan dan kematangan. Kinerja yang dimaksud adalah proses kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara jelas sertadapat diamati hasilnya baik secara optimis maupun kualitas. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran wawasan keilmuan yang baik, wawasan sosial yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjanya.

Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Sehingga guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik demi pencapaian tujuan serta peningkatan mutu sekolah. Dari kepemimpinan kepala sekolah itulah akan menimbulkan dampak pada lingkungan serta suasana kerja di sekolah.

Untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kemampuan politis (*political comtentence*), kemampuan pengejaran (*instructional competence*), kemampuan interpersonal (*interpersonal competence*), dan kemampuan teknis (*tehnical competence*). Kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspiratory, partisipator, dan motivator kepada guru, siswa dan karyawan

untuk sama-sama menciptakan sinergisitas untuk meningkatkan kinerja lembaga dalam menciptakan tujuan dan sasaran yang diharapkan.<sup>8</sup>

Mengingat akan sangat pentingnya peran seorang guru dalam proses pembelajaran di kelas, maka akan sangat dibutuhkan kinerja guru yang baik agar mampu menyukseskan pembelajaran. Dengan suksesnya pembelajaran di kelas, maka tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Sehingga, dengan melihat permasalahan tersebut akan sangat mempengaruhi prestasi peserta didik dan tujuan pendidikan di sekolah.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kepala sekolah. Di sekolah, seorang kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah. Kepala sekolah dapat memimpin dan membina langsung guru. Sebab kepala sekolah memiliki wewenang menganalisis penyebab guru memiliki kinerja yang kurang baik. Di sinilah kepala sekolah memiliki peran dan tugas untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan mengetahui penyebab tersebut maka kepala sekolah sebagai pimpinan akan di tuntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja guru agar lebih baik. Sehingga, dengan kemampuan yang dimiliki guru tersebut akan dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang telah direncanakan.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ahmad Fauzan, *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*, Al Idhara Jurnal: Kependidikan Islam, 2016, h. 102

<sup>9</sup> Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu pendidikan*, (Yogyakarta:Ar Ruzz Media 2011) h.214



Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>10</sup> Jadi kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya

Menurut Supardi dikatakan bahwa Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas, meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu:

1. Kemampuan menyusun dan program pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran.<sup>11</sup>

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan pengalaman, kempuan praktis, kualifikasi dan pengembangan.

---

<sup>10</sup>Sulistiyorini, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2004), h.61

<sup>11</sup> Supardi, *Manajemen Kurikulum*,(Jakarta:Rajawali Pers,2011),h.40

Hal tersebut dapat lebih jelas dilihat dari tabel berikut:

**Tabel I**  
**Data indikator kinerja guru**  
**di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung**

No	Indikator	Baik	Kurang Baik
1	Kemampuan menyusun dan program pembelajaran	✓	
2	Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran		✓
3	Evaluasi pembelajaran	✓	

Sumber: *Dokumentasi Guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung*

Dari tabel dan data diatas yang didapat dilapangan tersebut, dapat disimpulkan bahwapeningkatan kinerja guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Dari beberapa perihal diatas terdapat 1 perihal yang mengidentifikasi kinerja guru masih kurang baik. Dengan demikian kepala sekolah harus berupaya dalam meningkatkan kinerja guru agar pendidikan di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung berhasil dengan baik.

#### **D. Fokus Penelitian**

Adapun fokus dalam penelitian ini adalah upaya kepala sekolah Dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

### **E. Sub Fokus Penelitian**

Adapun sub fokus pada penelitian ini adalah:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru
2. Pemberian contoh teladan yang baik kepada guru
3. Penempatan ( pemberian tugas) yang tepat kepada guru
4. Pemberian motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru)
5. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Sekolah
6. Menerapkan peraturan sekolah

### **F. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menjalin hubungan kerja sama dengan guru SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung ?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam pemberian contoh teladan yang baik kepada guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung ?
3. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam penempatan (pemberian tugas yang tepat) kepada guru SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.?
4. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam pemberian motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru) SMA Al azhar 3 bandar Lampung.?

5. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.?
6. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menerapkan peraturan sekolah SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.?

### **G. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam menjalin hubungan kerja sama dengan guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam pemberian contoh teladan yang baik kepada guru di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam penempatan (pemberian tugas yang tepat) kepada guru di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam pemberian motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru) di SMA Al azhar 3 bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam menerapkan peraturan sekolah di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.

## H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yaitu sebagai berikut:

### 1. Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dalam Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung serta dapat menjadi bahan evaluasi maupun pengembangan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

### 2. Teoritis

- a) Memberikan kontribusi dan masukan-masukan untuk pengembangan penelitian khususnya dalam bidang pendidikan
- b) Dapat dijadikan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

## I. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan. Metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

pendekatan kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian social untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka .<sup>12</sup>

## 2. Desain Penelitian

Agar penelitian berjalan dengan yang di harapkan, maka perlu di rencanakan secara cermat dengan cara membuat desain penelitian terlebih dahulu. Adapun desain penelitian adalah suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan dan mengelolah data agar penelitian yang di harapkan dapat tercapai.

## 3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Penelitian di dilaksanakan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Muhammad nur , Sepang Jaya,Way Halim, Kec.Kedaton, Bandar Lampung. Yang terlibat dalam penelitian ini yaitu penulis, kepala sekolah, waka kurikulum dan guru.<sup>13</sup>

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

---

<sup>12</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h.4

<sup>13</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2019), h. 26.

a) Observasi

Observasi kualitatif merupakan observasi yang di dalam nya penelitian langsung turun ke lapangan untuk mengamati prilaku dan aktivitas-aktifitas individu di lokasi penelitian.

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat di pahami konteksnya. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang di pelajari, aktivitas-aktifitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering di lupakan dalam observasi adalah mengamati hal-hal yang tidak terjadi.<sup>14</sup>

Observasi dalam penelitian ini di gunakan penulis untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

b) Wawancara/ interview

Wawancara Merupakan alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang di peroleh sebelumnya. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (in-depth interview) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab bertatap muka antara pewawancara dan informan, dengan atau

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif* (Bandung:Alfabeta,2010) h. 14

tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara. Jenis wawancara menurut prosedurnya :<sup>15</sup>

1. Wawancara bebas ( wawancara tak terpimpin)

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan orang yang di wawancarai.

2. Wawancara terpimpin

Wawancara terpimpin yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang di teliti.

3. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan di teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang mewawancarai apabila ternyata ia menyimpang.

Dalam penelitian ini digunakan wawancara bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Metode ini digunakan untuk mewawancarai tentang Upaya Kepala

---

<sup>15</sup> Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.84.



Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung untuk mendapatkan data berkenaan dengan kondisi sekolah.

#### 4. Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai alat pengumpul datanya, memperkuat dan melengkapi data yang di peroleh. Adapun pengertian dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.<sup>16</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh data pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berupa dokumentasi hasil pelatihan, seperti pembuatan RPP, silabus dan dokumentasi lainnya.

#### 5. Analisis Data

Menurut Mudjiarahardjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga memperoleh suatu temuan dan focus dan masalah yang ingin di jawab.

Penulis menganalisis data dengan analisis data model Miles and Huberman selama berada di lapangan. Telah dipahami bersama dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h. 274.

menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verification atau sering dikenal dengan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

a) Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu segera dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu, maka data yang telah di reduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila di perlukan.

b) Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian ini penyajian data akan disajikan dengan uraian teks yang bersifat naratif. Tujuan dalam pendisplayan data ini adalah agar hasil penelitian ini mudah untuk difahami.

c) Verification

Langkah ketiga dalam analisi data adalah Verifikasi atau penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan langkah ini maka diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal dan

mungkin dapat menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.<sup>17</sup>

## 6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dan dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi. Pemeriksaan keabsahan data diterapkan dalam pembuktian hasil penelitian dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu :

- a. Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa triangulasi adalah teknik mengecek data yang ada melalui penggabungan berbagai teknik pengumpulan data, sumber data untuk menguji kredibilitas data.

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif*, h. 25

Pada penelitian ini, penulis memilih menggunakan Triangulasi sumber adalah teknik analisis dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, dalam hal ini adalah dari kepala sekolah, waka kurikulum dan guru..<sup>18</sup>



---

<sup>18</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h.17

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepala Sekolah

###### a) Pengertian Kepala Sekolah

Wahjosumidjo dijelaskan bahwa kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>1</sup>

Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala sekolah adalah jabatan tertinggi disekolah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin sekolah dan dalam struktur organisasi sekolah didudukkan di tempat paling atas. Hal ini sesuai dengan QS. An-Nisa Ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْتِي مُرُكَّبًا أَنْ تُوَدُّوا وَالْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمُ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S An-Nisa : 58).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Wahyosumidjo, *kepemimpinan kepala sekola*,(Jakarta:Rineka Cipta,2013) h.69

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemaah*,(Semarang:Toha Putra,2016).h.113

Dari ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu kepala sekolah juga sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan formal yang diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah.

## **b) Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah**

### **a. Kualifikasi umum**

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (SI) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi dan diutamakan yang berpendidikan S2 kependidikan atau non kependidikan yang relevan.
- 2) Berusia setinggi-tingginya 56 tahun atau 4 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TK/RA.
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS disetarakan dengan pangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.<sup>3</sup>

### **b. Kualifikasi khusus**

- 1) Kualifikasi untuk menjadi kepala TK/RA

---

<sup>3</sup> Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h.73

- a) Berstatus menjadi guru TK/RA
  - b) Memiliki sertifikasi pendidikan TK/RA
  - c) Memiliki sertifikasi kepala TK/RA yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
- 2) Kualifikasi untuk menjadi kepala SD/MI
- a) Berstatus sebagai guru SD/MI
  - b) Memiliki sertifikasi pendidikan SD/MI
  - c) Memiliki sertifikasi kepala sekolah SD/MI yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
- 3) Kualifikasi untuk menjadi kepala SMP/MTS
- a) Berstatus sebagai guru SMP/MTS
  - b) Memiliki sertifikasi pendidikan SMP/MTS
  - c) Memiliki sertifikasi kepala sekolah SMP/MTs yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
- 4) Persyaratan untuk menjadi kepala SMA/MA
- a) Berstatus sebagai guru SMA/MA
  - b) Memiliki sertifikasi pendidikan SMA/MA
  - c) Memiliki sertifikasi kepala sekolah SMA/MA yang diterbitkan LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
- 5) Persyaratan untuk menjadi kepala SMK/MAK
- a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK
  - b) Memiliki sertifikasi pendidi SMK/MAK

- c) Memiliki sertifikasi kepala sekolah SMK/MAK yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi
- 6) Persyaratan untuk menjadi kepala SDLB/SMPLB/SMALB
  - a) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB
  - b) Memiliki sertifikasi pendidik SDLB/SMPLB/SMALB
  - c) Memiliki sertifikasi kepala sekolah SLB/SDLB yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi
- 7) Persyaratan untuk menjadi kepala sekolah Indonesia di luar negeri (SILN)
  - a) Memiliki pengalan sebagai kepala sekolah berstandar nasional sekurang-kurang 3 tahun
  - b) Memiliki sertifikat pendidik pada salah satu satuan pendidikan
  - c) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi.<sup>4</sup>

Selain diperlukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, diperlukan pula beberapa kompetensi yang dapat dijadikan sebagai dasar agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan Permendiknas no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang kepala sekolah tersebut meliputi kompetensi kepribadian,

---

<sup>4</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, h.66



kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kemudian kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kepribadian

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas di sekolah/ madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/ madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/ madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/ madrasah sesuai dengan kebutuhan. Memimpin sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.

- 3) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/ madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 4) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 5) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 6) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 7) Mengelola hubungan sekolah/ madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 8) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru penempatan, dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 10) Mengelola keuangan sekolah/ madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 11) Mengelola ketatausahaan sekolah/ madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.

- 12) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/ madrasah.
- 13) Mengelola sistem informasi sekolah/ madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 14) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/ madrasah.<sup>5</sup>

c. Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

d. Sosial

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/ madrasah.
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

---

<sup>5</sup> Sulistyorini, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, ( Jakarta: Media Ilmu, 2013) h.76

- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.<sup>6</sup>

Kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah yang telah dijelaskan di atas tentunya akan sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah akan dapat mengelola dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal yang utamanya yaitu tenaga pendidik/ guru. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar guru tersebut secara sukarela tanpa ada paksaan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **c) Tugas dan fungsi kepala sekolah**

Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Menjadi kepala sekolah tidaklah mudah. Kepala sekolah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi. Sebab kepala sekolah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan di sekolah khususnya dan pendidikan nasional umumnya.

Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsinya yang harus diemban. Tugas dan fungsi kepala sekolah meliputi kepala sekolah sebagai educator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai innovator, kepala

---

<sup>6</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.110

sekolah sebagai motivator. Tugas dan fungsi kepala sekolah tersebut kemudian dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik).

Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.<sup>7</sup>

2) Kepala sekolah sebagai manajer.

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilanya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

---

<sup>7</sup> Rahman, *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.52

### 3) Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, kearsipan dan keuangan. Kepala sekolah harus memiliki data-data lengkap baik itu mengenai personalia maupun yang berhubungan dengan kurikulum seperti silabus/ RPP guru. Sehingga kepala sekolah mengetahui dan dapat dijadikan sebagai control terhadap setiap kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah.

### 4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Menurut Suharsimi Arikunto, dikatakan bahwa supervisi merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. Kegiatan pokok dalam supervisi itu sendiri adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Kegiatan utama di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus

mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagai kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan. Selain itu sebagai tindakan preventif untuk mencegah agar tidak melakukan penyimpangan dan lebih hari-hari dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>8</sup>

#### 5) Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan suka rela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan". Implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter dan laissez-faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat tersebut muncul secara situasional.<sup>9</sup>

#### 6) Kepala sekolah sebagai innovator

Sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan

---

<sup>8</sup> Sulistyorini, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja*, h.84

<sup>9</sup> Supardi, *Manajemen Kurikulum*, h.78

kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. “kepala sekolah harus mampu melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya”. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.

#### 7) Kepala sekolah sebagai motivator

Menurut Sobri, Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

#### **d) Upaya kepala sekolah**

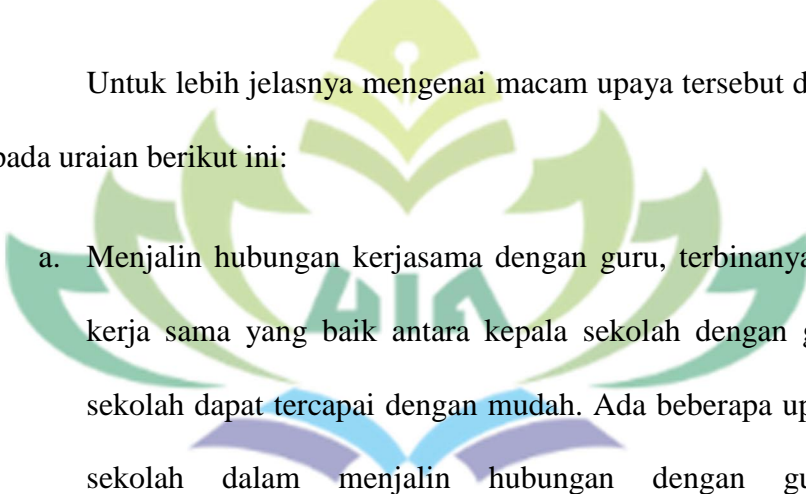
Upaya menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti “usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”. Arti kepala sekolah adalah



“pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya”.

Upaya yang dimaksudkan adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka. Upaya yang dapat dilakukan seperti: menjalin hubungan kerjasama dengan guru, pemberian contoh teladan yang baik kepada guru, penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru, pemberian motivasi kepada guru, berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah dan menerapkan peraturan sekolah.

Untuk lebih jelasnya mengenai macam upaya tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini:

- 
- a. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru, terbinanya hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, maka sekolah dapat tercapai dengan mudah. Ada beberapa upaya kepala sekolah dalam menjalin hubungan dengan guru yaitu:
    - 1) Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode pengajarannya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan.
    - 2) mengadakan saling kunjung kelas antara guru. Hal ini harus direncanakan sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru

yang akan disertai mengajar dan dilihat oleh guru-guru lain itu dapat benar-benar mempersiapkan diri.<sup>10</sup>

- b. Pemberian contoh teladan yang baik untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-guru. Seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan lainlain. Contoh teladan yang baik dari seorang pimpinan untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh.. seperti yang dikatakan Sondang P.Siagian dalam bukunya''keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.<sup>11</sup> pemberian contoh teladan yang baik dari kepala sekolah sangat berperan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Hal ini telah dicontoh oleh Nabi Muhammad Saw kepada para sahabat-sahabatnya. Sehingga para sahabatpun akhirnya setia dan rela mengorbankan harta benda yang dimiliki untuk kepentingan dakwah nabi. Contoh teladan yang diberikan nabi sangat baik untuk diikuti seorang pemimpin. Allah Swt berfirman didalam surat Al-Ahzab ayat 21:

الْأَخِرَ وَالْيَوْمِ اللَّهُ يَرْجُوكَ إِذْ كَانُوا لِلَّهِ لِيُسُورَ فِيكُمْ كَانُوا لَقَدْ  
كَثِيرًا اللَّهُ وَذَكَرَ

<sup>10</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2012),H.340

<sup>11</sup> Sondang P.Siagian, *Teori Praktek Kepemimpinan*, ( Jakarta: Rineka Putra,2011) H. 418

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.<sup>12</sup>

Berdasarkan ayat tersebut jelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberikan contoh teladan yang baik untuk orang-orang yang dipimpinnya. Apalagi seorang kepala sekolah harus bisa memberikan teladan yang baik agar bisa ditiru oleh guru-guru. Contoh teladan yang diberikan dapat berupa perkataan, sikap, dan perbuatan.

- c. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan guru guru sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Sehingga kinerja mereka pun menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

---

<sup>12</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an & Terjemahnya, ( Jakarta: Cahaya Quran, 2017),h.

Oleh sebab itu, “menempatkan guru-guru hendaklah sesuai dengan spesialisasi, kegemaran/keterampilan, dan atau waktunya.”<sup>13</sup>

Didalam ajaran islam, Nabi Muhammad Saw juga sangat memperhatikan masalah penempatan ini. Seseorang harus ditempatkan menurut keahliannya sebab seseorang akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Misalnya seorang guru harus ditempatkan untuk diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi Pendidikan dan kemampuan yang dimilikinya,. Mengenai hal ini Allah SWT telah menegaskan di dalam Al -Quran surat Al-Isra’ ayat 84:

سَبِيلاً أَهْدَىٰ هُوَ بِمَنْ أَعْلَمُ فَرَبُّكُمْ شَاكِلَةٌ عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قُلٌّ

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.<sup>14</sup>

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa seseorang harus diberikan amanah sesuai dengan keahliannya apabila seseorang diberikan amanah tidak sesuai dengan keahliannya tentunya akan berakibat yang kurang baik. Lebih-lebih lagi bagi seorang guru yang tugasnya sebagai seorang pendidik. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha sebisa mungkin

<sup>13</sup> Made Pidarto, *peranan kepala sekolah*, (Jakarta: PT Gramedia,2015),h.69

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran & Terjemahnya*, ( Jakarta: Cahaya Quran, 2017),h.

mengajarkan pelajaran tertentu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang Pendidikan mereka.

- d. Pemberian Motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru)

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat menentukan kinerja seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan menurut Sondang, motivasi merupakan 'daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dengan pengertian, bahwa terciptanya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.<sup>15</sup>

- e. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah. Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar, seperti: ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat media pengajaran sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman. Saran dan prasara adalah hal yang sangat penting dalam pendidikan maka kepala sekolah harus berusaha mengadakan dan melengkapinya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Sondang, *Teori Praktek kepemimpinan*, h. 102

<sup>16</sup> Direktorat Tenaga kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*, h. 18

- f. Menerapkan peraturan sekolah. Dalam menerapkan peraturan sekolah, kepala sekolah harus melaksanakan 5 nilai budaya kerja kemenag yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan yaitu: 1) kepala sekolah harus selalu konsisten, dalam berpikir, bersikap dan bercakap setia melaksanakan tugas pokok dan fungsi, 2) memiliki komitmen/etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, 3) tegas dalam mengambil sikap dan tindakan, 4) disiplin dalam tugasnya. Profesional adalah komitmen untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.<sup>17</sup>

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru akan tampak pada langkah-langkah apa yang dilakukan agar guru mampu meningkatkan kemampuannya, dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mulai dari merencanakan, melaksanakan hingga melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran dengan baik, sehingga proses pembelajaran bisa dilakukan secara optimal. Selain itu, upaya yang dilakukan kepala sekolah dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru akan apabila terdapat perubahan atau peningkatan pada kinerja guru dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 20013).h.19

<sup>18</sup> Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*, h.28

Program peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai apabila proses pembelajaran dapat terlaksana dan berlangsung dengan baik. Hal demikian dapat dilaksanakan apabila guru dapat berperan langsung dalam mengajar dan mendidik siswanya dan meningkatkan kemampuannya dengan pembinaan secara berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan pembinaan guru yaitu meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru dalam mengembangkan situasi belajar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, maka upaya pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar kinerja guru dan tujuan sekolah sesuai yang diharapkan.

Apabila kepala sekolah dapat menempatkan guru-guru sesuai dengan spesialisasi, keterampilan, dan wataknya. Berarti kepala sekolah sudah mencoba membuat para guru tidak terlalu meraba-raba dalam melaksanakan tugas mereka dan membuat pekerjaan-pekerjaan itu menjadi agak jelas jika dibandingkan dengan guru-guru yang mengajar di luar spesialisasinya. Begitu pula dalam penempatan guruguru untuk menangani kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan lainnya untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan siswa. Selain itu, agar pengangkatan guru dan penempatan (pemberian tugas) dapat dilakukan dengan tepat kepala sekolah.

Sedangkan arti kata motivasi menurut beliau adalah motif yang sudah menjadi aktif pada saat-saat tertentu.”Menurut Sondang, motivasi merupakan” Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan

kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan guna untuk mencapai suatu tujuan sekolah”.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian kinerja guru**

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “performance”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

- a. Kuantitas Keluaran
- b. Kualitas Keluaran,
- c. Jangka Waktu Keluaran
- d. Kehadiran Di Tempat Kerja
- e. Sikap Kooperatif.



Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. profesional adalah kerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>19</sup>

## **2. Kualifikasi dan kompetensi guru**

Di dalam Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh

---

<sup>19</sup> Momon sudarma, *profesi guru, dupuji, dikritisi, dan dicaci*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2013), h.135

setiap guru di jadikan tolok ukur kualitas kinerja Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Adapun kualifikasi akademik untuk guru pada jenjang pendidikan SMP/MTS yaitu guru pada jenjang pendidikan SMP/ MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-VI) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai mata pelajaran yang diajarkan/ diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi yang harus dimiliki guru yang sesuai dengan Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 bahwa standar kompetensi guru yang perlu dikembangkan ada 4 kompetensi utama yaitu kompetensipedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Empat kompetensi guru tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogic

Menurut Permendiknas no. 16 tahun 2007 dikatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola

pembelajaran peserta didik. Bahwa kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Dan berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum berdasarkan tingkat satuan pendidikannya masing-masing dan kebutuhan lokal.<sup>20</sup>

b. Kompetensi kepribadian

Disebutkan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik yang tertera di dalam Permendiknas no. 16 tahun 2007. Rusman menyatakan bahwa pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku di masyarakat. Tata nilai termasuk norma moral, estetika dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi etik siswa sebagai pribadi dan anggota masyarakat.<sup>21</sup>

c. Kompetensi sosial

---

<sup>20</sup> Kunandar, *Guru professional*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2016), h.83

<sup>21</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, h.69

Kompetensi sosial menurut Permendiknas no. 16 tahun 2007 dikatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Menurut Depdiknas, kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan atau bentuk lain.<sup>22</sup>

Guru harus mampu membawa diri dalam masyarakat dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siapa pun tanpa membeda-bedakan. Dengan demikian, guru akan dapat memperoleh pengalaman yang luas, sebab kemampuan membawa diri dan komunikasi yang baik menjadi jembatan

---

<sup>22</sup> Kunandar, *Guru Professional*, h.83

untuk memperoleh informasi dan pengalaman-pengalaman baru dari orang lain.

d. Kompetensi professional

Menurut Permendiknas no. 16 tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dengan UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.

## 2. Peran guru

Disekolah, tugas dan tanggung jawab utama guru adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran siswa. Demikian, bukan berarti dia sama sekali lepas dengan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling. Peran dan kontribusi guru mata pelajaran tetap sangat diharapkan guna kepentingan efektifitas dan efisien pelayanan bimbingan dan konseling disekolah. Bahkan dalam batas-batas tertentu gurupun dapat bertindak sebagai konselor bagi siswanya.

Menurut Wina senjaya menyebutkan salah satu peran yang dijalankan oleh guru yaitu sebagai pembimbing dan untuk menjadi pembimbing baik guru harus memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dibimbingnya. Sementara itu, berkenaan peran guru mata pelajaran dalam bimbingan dan konseling, Sofyan S. Wilis mengemukakan bahwa guru-guru mata pelajaran dalam melakukan pendekatan kepada siswa harus manusiawi, religious, bersahabat, ramah, mendorong, konkret, jujur dan asli, memahami, dan menghargai tanpa syarat.<sup>23</sup>

Menurut Rusman dikatakan bahwa Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas, meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengann RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),

---

<sup>23</sup> Syaiful Bhari, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.66

(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonalskill*), dan (3) penilaian pembelajaran. Secara operasional selanjutnya indicator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi dalam kegiatan yang kemudian diuraikan sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), program cawu/ semester dan program pokok/ satuan pelajaran.
- b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

---

<sup>24</sup> Supardi, *Manajemen Kurikulum*, h.55

c) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran, dalam pembelajaran khususnya di kelas guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasilnya. Dengan demikian, guru patut dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi hasil belajar siswa. Dalam hal ini guru bertugas mengukur apakah siswa sudah menguasai ilmu yang dipelajari siswa atas bimbingan guru sesuai dengan tujuan yang dirumuskan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). Kegiatan evaluasi/ penilaian terhadap hasil belajar siswa tersebut memang wajib dilaksanakan oleh setiap guru. Hal tersebut dimaksudkan agar selain mengetahui kemampuan masing-masing siswa juga dapat dijadikan patokan bagi guru untuk pelaksanaan pembelajaran selanjutnya agar lebih baik.<sup>25</sup>

### C. Tinjauan Pustaka

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Nur Alimah, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP NEGERI di Kecamatan Gondokusuma Yogyakarta peneliti ini

---

<sup>25</sup> Syaiful Bhari, *guru dan anak didik dalam interaksi edukasi*, h.34



bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Gondokusuma. Problematika yang dihadapi dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasinya dan hasil yang didapat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuma pada umumnya tentang bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Gondokusuma.<sup>26</sup>

2. Siti Nur Khalimah, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung meneliti tentang "Upaya Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS PEMNU Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil penelitian bahwa upaya kepala madrasa dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana dengan baik dikarenakan upaya dari madras tersebut terlaksana sesuai dengan tujuannya."<sup>27</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Wulan dengan judul "hubungan disiplin dengan kinerja guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota

---

<sup>26</sup> Nur Alim, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP NEGERI*, Januari 2018

<sup>27</sup> Siti Nur Khalimah, *Upaya Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS PEMNU*, Juni 2018

Depok''. Hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Dengan disiplin yang baik maka kinerja guru pun lebih meningkat, kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, masih ada guru yang memiliki kedisiplinan yang kurang sehingga mempengaruhi kinerjanya.<sup>28</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hary Susanto dengan judul'' faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK N 1 Daha Selatan. Hasil penelitiannya menyatakan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama – sama, secara langsung maupun tidak langsung taraf signifikan.<sup>29</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin, dengan judul''strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah aliyah Negeri Kabanjahe''. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MA Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal ini disebabkan karena faktor-faktor pribadi,. Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja

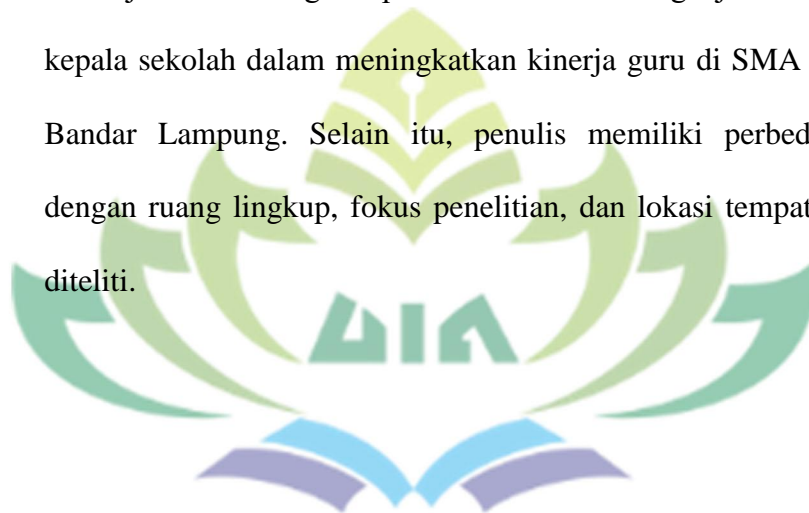
---

<sup>28</sup> Sarah Wulan, *Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru di SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok*, Agustus 2013

<sup>29</sup> Hary Susanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan*, *Jurnal Pendidikan*, Juni 2012

guru di MA Kabanjahe adalah mengirim guru kepelatihan Diklat, mengadakan MGMP, mengadakan PKb dan menyusun RKAL.<sup>30</sup>

Penulis tersebut memiliki perbedaan dengan yang akan dilakukan yakni dalam penulis sebelumnya mengkaji tentang ‘‘hubungan disiplin dengan kinerja guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok’’, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK N 1 Daha Selatan, judul’’strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah aliyah Negeri Kabanjahe’’. Sedangkan penulis ini akan mengkaji tentang ‘‘upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Selain itu, penulis memiliki perbedaan terkait dengan ruang lingkup, fokus penelitian, dan lokasi tempat yang akan diteliti.



---

<sup>30</sup> Zainuddin, *strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Juni 2014

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014
- Bhari Syaiful, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, Jakarta: Cahaya Quran, 2013
- , *Al-Quran dan Terjemah*, Jakarta: Cahaya Quran, 2017
- Dermawan Oki, *Partisipasi Wali Murid Disekolah Dasar Kuttab Al Fatih Bandar Lampung*, Al Idharah Jurnal : Kependidikan Islam, 2016
- Fauzan Ahmad, *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*, Al Idhara Jurnal: Kependidikan Islam, 2016
- Hamalik Oeremar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- J. Moleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016
- Kunandar, *Guru professional*, Jakarta: Raja grafindo, 2016
- Madjid Abd, *Pengembangan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016
- Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 20013
- Narkubo Cholid, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

- Peter Sabni, *Kamus Bahasa Indonesia Konteporer*, Jakarta: Media Ilmu 2013
- Pidarto Made, *peranan kepala sekolah*, Jakarta: PT Gramedia,2015
- P. Siagian Sondang, *Teori Praktek kepemmipinan*, Jakarta: Rineka Putra,2011
- Rahman, *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Bandung:Algaprint,2015
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta:Raja Grafindo Persada,2012
- Sudarma Momon, *profesi guru,dupuji,dikritisi, dan dicaci*, Jakarta: Raja Grafindo persada,2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif*, Bandung:Alfabeta,2010
- Sujarweni Wiratna, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2019
- Sulistyorini, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, Jakarta: Media Ilmu, 2013
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta:Rajawali Pers, 2014
- Wahyjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarata: Rajawali Pers, 2010
- Zazin Nur, *Gerakan Menata Mutu pendidikan*, Yogyakarta:Ar Ruzz Media, 2011