

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD IT ULUL ALBAB JATIAGUNG
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

**SINDI MARETA
NPM.1711030163**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H/ 2022 M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD IT ULUL ALBAB JATIAGUNG
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

**SINDI MARETA
NPM 1711030163**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Pembimbing II: Dr. Riyuzen Praja Tuala,M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/ 2021**

ABSTRAK

Peran Kepala Sekolah adalah dasar sekaligus pendorong yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah memimpin secara keseluruhan sumber daya manusia termasuk yang paling penting adalah guru yang mana dalam hal ini adalah kinerja guru. Untuk itu, kepala sekolah harus menjadi contoh dan menjalankan tanggung jawabnya terhadap apa yang seharusnya dilakukan terhadap guru, sebab guru adalah orang yang berhadapan langsung dengan kompetensi-kompetensi yakni kemampuan kepribadian, kemampuan pedagogic, kemampuan professional, dan kemampuan sosial sehingga nantinya akan mampu untuk melahirkan generasi-generasi peserta didik yang berprestasi sesuai dengan kemampuannya masing-masing, adapun rumusan penelitian ini adalah Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan menggunakan tehnik pengumpulan data wawancara, observasi, dan tehnik dokumentasi. Fokus informasi pada penelitian ini berasal dari kepala sekolah dan guru (pendidik) serta staff sekolah. Informan yang paling utama dalam penelitian ini ialah kepala sekolah sebab kepala sekolah terlibat langsung dengan guru atau pendidik di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan bahwa kepala sekolah telah berhasil mempengaruhi dalam hal menguasai materi pembelajaran secara luas serta mengenalkan kepada para guru baru yang masih bingung dalam menghadapi karakter siswa-siswi, Mengarahkan dalam mengelola perangkat pembelajaran peserta didik dengan cara menuntun atau mengajak para guru dalam menyiapkan perangkat

pembelajaran, Memotivasi dalam memotivasi guru lebih professional pada bidangnya dan mempunyai target untuk para guru agar dapat meningkatkan kinerja pada bidangnya masing-masing, serta Membina dalam bagaimana memberi teguran kepada guru yang masih kurang disiplin dan melanggar aturan dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci : Peran Kepala Sekolah, Kemampuan Guru atau Pendidik



ABSTRACT

The role of the principal is the basis as well as a very important driver in an educational institution, the principal leads the overall human resources including the most important is the teacher or educator which in this case is the performance of the teacher. For this reason, school principals must be examples and carry out their responsibilities for what should be done to teachers, because teachers are people who deal directly with competencies, namely personality abilities, pedagogic abilities, professional abilities, and social skills so that later they will be able to give birth. generations of students who excel in accordance with their respective abilities, while the formulation of this research is how the role of the principal in improving teacher performance at SD IT Ulul Albab Jatiagung South Lampung. This study aims to describe the role of the principal in improving teacher performance at SD IT Ulul Albab Jatiagung, South Lampung.

This study uses a descriptive qualitative approach, using interview data collection techniques, observation, and documentation techniques. The focus of information in this study came from the principal and teachers (educators) and school staff. The most important informant in this study was the principal because the principal was directly involved with teachers or educators at SD IT Ulul Albab Jatiagung South Lampung.

The results of this study indicate that the role of the principal in improving teacher performance at SD IT Ulul Albab Jati Agung South Lampung that the principal has succeeded in influencing in terms of mastering learning material widely and introducing new teachers who are still confused in dealing with the character of students, Directing in managing student learning tools by guiding or inviting teachers in preparing learning tools, Motivating teachers to be more professional in their fields and having targets for teachers to improve performance in their

respective fields, and Fostering in how to give reprimands to students. teachers who still lack discipline and violate the rules in the learning process.

Keywords: Principal's Role, Teacher's or Educator's Ability



SURAT PERNYATAAN

Saya yang Bertanda Tangan Dibawah ini:

Nama : Sindi Mareta
NPM : 1711030163
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan Bahwa Skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan” Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saudaraan dari karya ilmiah orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau *daftar pustaka*. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2021
Penulis



Sindi Mareta
NPM.1711030163



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

Alamat: Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung
Lampung Selatan**
Nama Mahasiswa : Sindi Mareta
NPM : 1711030163
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosyah dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 19690305199603001

Pembimbing II

Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd
NIP. 1966081719951210002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Hj. Eti Hadriati M.Pd
NIP. 197640711991032003



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

Alamat: Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan”**, disusun oleh **Sindi Mareta, NPM: 1711030163**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Pada hari/tanggal: **Kamis, 18 November 2021** pukul: **10.00-11.30 WIB**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. H. Subandi, MM (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd (.....)

Pembimbing I : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I (.....)

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

MOTTO

وَلَا تَهْنُؤُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman. (Q.S Ali-Imron:139)¹



¹ Al-qur'an dan Terjemahannya surah Ali-Imron ayat 139

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT , saya persembahkan karya ini untuk orang-orang tercinta:

1. Ayah ku Samsul Rizal dan (Almh) Mamah ku Juwita yang sangat tercinta, yang selalu menjadi contoh dan dasar kekuatan dari setiap kekuatan yang aku miliki sehingga aku mampu menyelesaikan studi ku sampai saat ini, terima kasih telah mendoakan dan senantiasa memberikan semangat, kasih sayang, dorongan serta motivasi dalam hidupku. Terima kasih yang tak terhingga aku ucapkan untuk ayah dan mamah yang telah melakukan banyak pengorbanan ,baik waktu maupun materi dan doa didalam setiap sujud yang selalu dipanjatkan dalam setiap waktu untukku. Terimakasih atas kesabaran dalam mendidiku sehingga aku bisa menjadi menyelesaikan studi S1 ku ini, sekali lagi aku ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk ayah dan mamah tercinta.
2. Kakak laki-laki tercinta (Bung) Adhe Moenandar , Adik laki-laki tercinta Doni Sawenda dan adik bungsu perempuan Suci Yuni Artha tersayang ,beserta keluarga besar (Aj'main Yusuf) dan keluarga besar (Ahmad Sukri Wahab) yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam hidupku.
3. Dosen dan staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak lelah dan tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman sekaligus pasangan M. Fitra Hamzah Utama,S.Pd tempat bercerita sekaligus sebagai penyemangat dalam masa perkuliahan serta mendukung selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat seperjuanganku dikelas MPI D Euis Suciana Dewi S.Pd (Teteh), Yuni Kartika,S.Pd yang telah menemaniku selama masa perkuliahan dan sudah mau memotivasi selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat knn ku dirumah Annisa Liya Muttaqin,SH yang telah menemani hari-hari ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan MPI D terimakasih atas semuanya yang dimulai dari tawa,canda dan kekeluargaan yang luar biasa

sehingga ketika ku kuliah membuat hari-hari ku penuh dengan semangat.

8. Teman-Teman seperjuangan ku disekolah dulu Indah ayu larasati,Ratna Sari,Indriyani, Yulistiana Wati dan Dewi Anggraini yang telah memotivasi ku dimulai dari awal kuliah sampai saat ini.
9. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berfikir,bersikap dan bertindak.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sindi Mareta, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 25 Maret 2000, anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak Samsul Rizal dan Ibu Juwita serta memiliki kakak laki-laki bernama Adhe Moenandar dan memiliki satu orang adik Doni Sawenda dan satu adik perempuan bernama Suci Yuni Artha.

Penulis mulai menempuh pendidikan di TK Islam Mutiara yang diselesaikan pada tahun 2005. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 3 Prumnas Waykandi selesai tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Bandar Lampung dan menyelesaikan pada tahun 2017.

Dengan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu mengharap Ridho Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2017 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan. Pada bulan Juli tahun 2020 penulis mengikuti KKN-DR di desa Wayhuwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian pada bulan Oktober tahun 2020 penulis mengikuti PPL di SMP N 17 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, November 2021
Yang Membuat,

Sindi Mareta
1711030163

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul; “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan”, dalam memenuhi syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Pendidikan (S,Pd) UIN Raden Intan Lampung, Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa’atnya di hari akhir nanti, Aamiin ya rabbal’alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr.Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. H. Amirudin, M.Pd.I selaku Pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahannya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, khususnya Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Kepala Sekolah dan keluarga besar SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

8. Kedua Orang Tua dan Saudara Sekandungku mana telah memotivasi penulis sampai saat ini.
9. Sahabat-sahabatku yang mana telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.
10. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman PPL kelompok 57 SMPN 17 Bandar Lampung tahun 2020 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian tak lupa penulis ucapkan terimakasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi kita semua.

Bandar Lampung, November 2021

Yang Membuat,

Sindi Mareta

1711030163



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
H. Metode Penelitian	12
1. Pengertian Metode Penelitian	12
2. Jenis Penelitian	13
3. Sumber Data Penelitian	14
4. Metode Pengumpulan Data.....	15
5. Analisis Data	18
6. Teknik Keabsahan Data	19
I. Sistematika Pembahasan	21

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Sekolah	23
1. Pengertian Kepala Sekolah	23

2.	Tujuan dan Fungsi Kepala Sekolah	25
3.	Peran Kepala Sekolah	33
B.	Kinerja Guru.....	45
1.	Pengertian Kinerja Guru	45
2.	Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....	48
3.	Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	60
C.	Kerangka Berpikir	72

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A.	Gambaran Umum Objek	75
1.	Sejarah SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.....	75
2.	Visi,Misi dan Tujuan SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan	77
3.	Strategi	78
4.	Data siswa, Guru dan Karyawan.....	78
5.	Sarana dan Prasarana	81
6.	Struktur Organisasi	82
B.	Penyajian Fakta dan Data Penelitian	46

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A.	Analisis Data Penelitian	93
B.	Temuan Penelitian	96

BAB V PENUTUP

A.	Simpulan	99
B.	Rekomendasi	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan... 3	
Tabel 1.2 Kerangka Berpikir	40
Tabel 1.3 Keadaan Guru dan Karyawan SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.....	42
Tabel 1.4 Data Siswa	42
Tabel 1.5 Data Sarana dan Prasarana	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman wawancara

Lampiran 2 Lembar Observasi

Lampiran 3 Lembar Keterangan Hasil Turnitin

Lampiran 4 Lembar dokumentasi

Lampiran 5 Lembar Permohonan Mengadakan Penelitian

Lampiran 6 Lembar Izin Penelitian

Lampiran 7 Lembar Telah Melaksanakan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Identifikasi atau penjelasan istilah ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai judul skripsi yaitu **Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT ULUL ALBAB Jati Agung Lampung Selatan**, maka penulis menjelaskan istilah-istilah yang terdapat didalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.¹

1. **Peran** adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.
2. **Kepala sekolah** dalam kamus umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah.
3. **Meningkatkan** adalah suatu cara atau proses untuk mempertinggi taraf. Meningkatkan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tahapan seorang kepala sekolah yang berusaha dan berupaya meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik kedepannya sesuai dengan visi-misi sekolah itu sendiri.
4. **Kinerja guru** adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan

¹Meity Taqdie Qadratila, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa,2011), 560

adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran.

5. **SD IT ULUL ALBAB** merupakan salah satu lembaga pendidikan formal atau SD IT yang berada di provinsi Lampung, Kecamatan Jatiagung Lampung Selatan dengan akreditasi B.

Berdasarkan dari uraian diatas,tergambarlah bahwa yang penulis maksud dari judul skripsi penelitian ini adalah “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan”.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah investasi serta memiliki peranan bagi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki peranan sentral bagi perkembangan sumber daya manusia. Sejalan dengan tantangan kehidupan global , pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. dimana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada eunggulan sumber daya manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik ,memenuhi syarat ,dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan,proses, keluaran,tenaga kependidikan,sarana dan prasarana serta biaya.² Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional no. 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri,kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

² Mas wedan, ”Pengertian Pendidikan dan Tujuan pendidikan secara umum,” (Silabus,2016)

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dan pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu ialah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa diluar sekolah, juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral(akhlak) yang baik dan kuat.

Faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu adalah keefektifan kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi dan tanggung jawab guru ,staf dan pegawai lainnya dilingkungan sekolah, prestasi guru,prestasi siswa,kinerja sekolah secara umum,peran manajemen layanan, pelayanan administrasi,dan kedisiplinan guru tinggi,sehingga terciptanya guru yang professional dan berkualitas serta mampumembuat peserta didik berprestasi. Peserta didik yang berprestasi atau prestasi siswa adalah serangkaian dari kegiatan jiwa dan raga yang telah dilakukan oleh seseorang dari suatu hasil yang telah dicapai sebagai perubahan dari tingkah laku yang dilalui dengan pengalaman serta wawasan untuk bias berinteraksi dengan lingkungan yang menyangkut ranah kognitif ,afektif, dan psikomotorik yang telah dinyatakan dalam hasil akhir atau rapot.

Kepala sekolah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu factor strategi yang paling penting dalam mengembangkan sekolah yang bermutu tersebut, terutama dalam perannya sebagai nahkoda yang menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah itu sendiri kualitas pelayanan juga menjadi lebih baik.³ Dengan demikian, kualitas pelayan dapat didefinisikan seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas layanan yang mereka terima. Untuk itu pula penting mengetahui factor dimensi pokok kualitas pelayanan yaitu penampilan fisik. Hal ini sesuai dengan penampilan fisik peralatan, penampilan personalia dan

³ Yahya sudarya dan Tatang Suratno,*Dimensi kepemimpinan kepala sekolah*, (Universitas Pendidikan Indonesia,2009),45

komunikasi yang dapat diandalkan merupakan bukti nyata pelayan administrasi yang diberikan. Bentuk kepemimpinan atau menjadi pemimpin senantiasa penuh dengan tantangan dan kejutan, meskipun beberapa pemimpin seakan-akan dapat mengelola tanpa susah payah.

Sebab setiap pemimpin atau kepemimpinan yang membedakannya hanya dari pribadi pimpinan, madrasah atau sekolah itu sendiri, bagaimana mengelola madrasah atas kinerja guru sehingga melahirkan peserta didik yang berprestasi sesuai dengan moto SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan yaitu salah satunya menjadi berkompentensi meraih prestasi. ⁴Salah satu dari hal tersebut pemimpin harus memberi teladan atau contoh yang baik bagi warga sekolah baik itu guru, tenaga pendidik, serta peserta didik, pemimpin juga harus tau mana yang menjadi tugas fungsi serta tanggung jawabnya mengerti agama dan teguh pendirian yang tegas, guru memahami tugasnya bahwa bukan hanya memberi materi dan menilai namun hal yang penting pada diri seorang kepala sekolah dalam hal kepemimpinan itu mampu memanajemen atau mengelola dengan melakukan fungsi-fungsi manajemen yang tepat. Dengan menerapkan itu semua insya allah sekolah yang kita kelola akan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan serta visi misi sekolah itu sendiri.⁵

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S As-Sajdah Ayat 24)

Yang dimaksud dengan ayat diatas ialah pemimpin-pemimpin yang sabar dalam menegakkan kebenaran.

⁴ Yogi irfan rosyadi, Pardjono , *peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan*, (Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan, vol 3, no. 1 april 2015)

⁵ Amirudin , *kinerja tata usaha dengan mutu layanan administrasi sekolah*, (jurnal al-idarah, vol7 no.1 juni 2017), 6

Jadi menurut teori E.Mulyasa bahwa yang terpenting dalam membangun sekolah berprestasi atau tidak berprestasi adalah kepemimpinan seorang penggerak yaitu bagaimana cara pemimpin kepala sekolah itu sendiri, oleh sebab itu seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki kemampuan-kemampuan ialah mempengaruhi, menggerakkan, menetapkan, memotivasi serta membina sarannya, sasaran yang dimaksud adalah guru atau tenaga pendidik mulai dari prestasi guru, prestasi siswa, kinerja sekolah secara umum peran manajemen layanannya, pelayanan administrasi serta kedisiplinan guru tinggi sehingga terciptanya guru atau tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional yang pada akhirnya memunculkan peserta didik yang berprestasi terutama dalam bidang akademik.

Memotivasi internal dari diri kepala sekolah juga merupakan kunci terwujudnya kinerja guru yang baik, tanpa adanya motivasi dan kesadaran internal dari kepala sekolah, serta semangat untuk mengabdikan, yang akan melahirkan visi sekolah maupun kemampuan konseptual yang jelas dari kepala sekolah.⁶

Tabel 1.1

**Indikator Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Kinerja Guru SD IT Ulul Albab Jati Agung
Lampung Selatan**

NO	Indikator Kepala Sekolah	Tidak Terlaksana	Terlaksana
1	Mempengaruhi		✓
2	Menggerakkan		✓
3	Memotivasi		✓
4	Membina		✓

⁶ Farid firmansyah, *upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan sekolah*, Tadris : vol 1 no. 2, 2006

Sumber: *Observasi dengan kepala sekolah SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan 09 September 2021*

Berdasarkan Hasil Pra penelitian yang di lakukan di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan, kepala sekolah sudah melakukan tugas tanggung jawabnya dengan cukup baik dan sudah terlaksana sepenuhnya.⁷ Hal ini tidak terlepas dari kepala madrasah dalam mempengaruhi yakni pengarahan, koordinasi dan komunikasi dengan konsep fungsi-fungsi manajemen yaitu POACE (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan evaluasi), menggerakkan, memotivasi dan membina sehingga menghasilkan guru atau pendidik yang berkualitas dan profesional serta kepala sekolah juga sudah memenuhi standar kepala sekolah yang telah dibuat oleh peraturan pemerintah.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang terdapat di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pada Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan. Sedangkan Sub Fokusnya adalah : 1. Mempengaruhi, 2. Menggerakkan, 3. Memotivasi, 4. Membina.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan focus dan sub fokus penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan ?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menggerakkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan?

⁷ Agus Tonik, *Kepala sd it ulul albab jati agung lampung selatan*, 09 januari 2021 di kantor ruang kepala sekolah

3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan?
4. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan?

E. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam menggerakkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.
4. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan memperkuat teori-teori terdahulu yang berkaitan dengan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
 - b. Hasil penelitian ini akan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru atau Pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

b. Bagi Pendidik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan petunjuk dalam melaksanakan tugas dan pembelajaran di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guru untuk perbaikan, pengembangan, dan peningkatan kinerjanya di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

d. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dan memberi peluang bagi peneliti untuk melakukan penelitian serupa khususnya wilayah-wilayah yang belum diteliti dalam penelitian ini.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan Studi Pustaka dan E-Jurnal penulis menemukan kesamaan penelitian beberapa yang relevan dengan judul penelitian tersebut.

1. Jurnal Muhammad Faqihudin dengan judul “ Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang guru yang telah diberi tugas tambahan sebagai pengatur seluruh perjalanan sistem pengelolaan suatu sekolah untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan. Sedangkan kinerja guru bisa diartikan sebagai suatu kegiatan

guru dalam melaksanakan tugasnya dengan segala kemauan yang dimilikinya secara maksimal. Tugas seorang guru menurut pendapat kepala sekolah adalah membuat silabus, membuat RPP, mengadakan tatap muka, mengevaluasi hasil tatap muka, mengadakan remedial, dan mengevaluasi hasil maksimal. Sedangkan menurut bagian kurikulum adalah tugas seorang guru adalah membuat perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi, menganalisis, dan mengadakan tindak lanjut.” Sedang menurut para guru adalah merencanakan, melaksanakan proses mengajar, mengevaluasi, meremidi, dan memberikan pengayaan serta guru professional adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan bekerja secara professional pada pekerjaan dan bertanggung jawab serta memiliki kererampilan yang mendukung tugasnya.⁸

2. Jurnal Muna Fauziyah Ekawati, dengan judul “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA PEMBELAJARAN ONLINE DI SDN KENOKOREJO 2020”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan 8 indikator kepala sekolah ialah, kepala sekolah adalah sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor, sebagai leader, sebagai inovator, dan sebagai motivator. 8 indikator tersebut harus dite Sebagai edukator, kepala sekolah bertugas membimbing guru, tenaga kependidikan dan peserta didik serta memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, guru maupun siswa. Dari hasil wawancara di SD Negeri Kenokorejo 04 kepala sekolah sudah melaksanakan peranya sebagai edukator atau pendidik serta menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Sedangkan kinerja guru di SD Negeri Kenokorejo 04 telah memenuhi tiga indikator yaitu karakteristik dari individu yaitu suatu kepribadian dan dedikasi, proses yaitu 9 mengembangkan profesi, hasil berupa kemampuan mengajar. Meskipun guru telah

⁸ Muhammad Faqihudin, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarana IAI-N Laa Roiba, Vol No 1 Bogor, 2019), 87

memenuhi tiga indikator tersebut tetapi dalam pelaksanaan pembelajaran secara online belum terlaksana dengan optimal.⁹

3. Jurnal Jimmi Yuliandri, dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” dari jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kinerja guru dengan pemberian insentif pada guru dan mengadakan supervisi profesional, peningkatan kinerja dapat terlihat dari beberapa prestasi yang diraih guru-guru setiap tahunnya. Serta pemimpin juga memegang peranan penting, motivasi merupakan faktor yang cukup dominan karena sebagai penggerak dalam efektivitas kerja. Seorang pemimpin hendaknya menciptakan suasana yang sehat dan menyenangkan sehingga potensipotensi dapat dikembangkan dengan memberikan segala kemampuannya untuk bekerja seoptimal mungkin.¹⁰
4. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suryadi dengan judul *Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Kabupaten Aceh Barat Daya belum berjalan secara Optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya sekolah yang melaksanakan supervisi, dan ada juga tidak melaksanakan supervisi akademik dengan alasan supervisi itu hanya formalitas saja. b) Strategi pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Kabupaten Aceh Barat daya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dibuktikan dengan mulai dari pembuatan perencanaan jadwal supervisi, melaksanakan supervisi dengan cara mengunjungi kelas, menilai hasil kinerja guru dengan memakai instrumen pembelajaran yang telah dipersiapkan. Akan tetapi, pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak banyak memberikan manfaat untuk perbaikan pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru. Kebijakan kepala sekolah dalam menindak

⁹ Muna Fauziyah Ekawati, *peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru*, (Surakarta 2020)

¹⁰ Jimmi Yuliandri, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, vol no.2 (bandung, 2016)

lanjut hasil supervisi dilakukan dengan membuat pelatihan penyusunan bahan ajar, workshop kurikulum, memberikan motivasi dan masukan terhadap kekurangan-kekurangan pada saat observasi kelas, dan memberikan izin untuk studi lanjut.c) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi akademik ada dua faktor, yaitu faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat pelaksanaan supervisi akademik. Faktor-faktor yang mendukung antara lain program supervisi yang telah disusun, komitmen terhadap tugas, dan tanggung jawab, motivasi serta penilaian terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan faktor yang dapat menghambat pelaksanaan supervisi akademik antara lain kompleksitas dan beban tugas yang tinggi, rendahnya kompetensi, kurangnya komunikasi, dan wawasan ilmu pengetahuan serta penguasaan teknologi.¹¹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Jamilah H.Ali dengan judul *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Mapel IPA*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah sebagai supervisor memberikan pengarahan, bimbingan, pelayanan dan pengawasan kepada warga sekolah baik guru, pegawai maupun peserta didik. Memberikan pembinaan kepada guru-guru sehingga memiliki tanggung jawab sesuai tugas masing-masing. Kegiatan supervisi dalam pembinaan serta perbaikan proses pembelajaran perlu ditingkatkan oleh guru. Mampu mengupayakan sistem pengajaran kondusif sehingga ada peningkatan prestasi belajar peserta didik. Proses Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor, Adanya program terhadap pelaksanaan supervise : mengadakan pertemuan awal kepada semua guru, Mengunjungi kegiatan belajar mengajar guru di kelas, Membimbing guru-guru dalam mempelajari karakteristik dari peserta didik serta penerapan kurikulum dan penggunaan perangkat pembelajaran, Pelaksanaan supervisi serta memberikan penilaian dan perbaikan dalam poses belajar mengajar, Melakukan tindak lanjut serta mengevaluasi secara

¹¹ Agus suryadi , *Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*.(aceh 2017)

bersama terhadap hasil supervisi. Pelaksanaan supervisi akan membantu dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru. Memberikan pengaruh positif terhadap guru Akan membantu dalam mengembangkan perangkat dalam proses pembelajaran, Mengembangkan kemampuan guru melakukan perubahan sesuai kurikulum pembelajaran, Mendapatkan nilai-nilai baru yang belum diterapkan sebelumnya dalam kegiatan belajar mengajar.¹²

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, dan didukung dengan metode wawancara, observasi serta dokumentasi. Yang mana dalam hal ini tentang peran kepala sekolah yang dikaitkan dengan kemampuan kinerja guru, yakni peran kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dalam kemampuan pedagogik yakni mengelola pembelajaran peserta didik mulai dari bagian perencanaan sampai dengan evaluasi, menggerakkan guru dalam kemampuan kepribadian yakni menjadi teladan bagi orang-orang sekitar sehingga dijadikan contoh atau suri tauladan bagi diri sendiri atau setiap warga sekolah, memotivasi kinerja guru dalam kemampuan profesional yakni menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga terjadinya konten pembelajaran penggunaan teknologi yang ada, dan membina guru dalam kemampuan social yakni dalam berkomunikasi bergaul secara efektif dengan seluruh warga masyarakat dan masyarakat sekitar sekolah sudah cukup baik, sehingga menciptakan sekolah yang memiliki peserta didik yang berprestasi.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode adalah "Cara atau jalan melaksanakan sesuatu yang meliputi segala bidang kegiatan dan tidak hanya bidang pengajaran semata". Metode adalah "Cara melakukan sesuatu

¹² Jamilah h. ali, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Mapel IPA*. Bogor, 2015

dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan". Penelitian adalah "Suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan analisis sampai penyusunan laporannya. Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹³

Metode yang digunakan penulis dalam mengungkap permasalahan penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode ini juga disebut sebagai metode kualitatif deskriptif, karena proses penelitian bersifat mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Wiratna Sujareni menerangkan bahwa penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan dan perilaku orang yang diamati. Dengan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari individu, kelompok, maupun organisasi dalam suatu keadaan yang dikaji dari sudut pandang utuh dan holistik.

Adapun alasan penulis menggunakan metode kualitatif agar lebih mempermudah apabila berhubungan dengan kenyataan yang tidak terkonsep sebelumnya tentang situasi di lapangan dan data yang diperoleh dapat dikembangkan seiring dengan proses penelitian berlangsung.

2. Jenis Penelitian

Terkait jenis penelitian, penelitian dengan judul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan ini merupakan penelitian pendekatan Kualitatif (Lapangan), yang mana penelitian ini

¹³ Margono, *metodelogi penelitian pendidikan*, (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2004), 1

berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan, kegiatan social dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.

Metode penelitian kualitatif ini adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya dengan eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan dengan secara purposive, teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang mendeskripsikan dan menganalisis pemikiran seseorang serta menekankan makna dari pada generalisasi terhadap perilaku yang diamati.¹⁴

Jadi penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dibuat dan dirancang guna memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi yang ada dilapangan sesuai kenyataan atau fakta di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey sehingga dengan penelitian deskriptif dapat disebut dengan penelitian survey.

3. Sumber Data

Menurut Lofland yang dikutip Basrowi dan Suwandi menjelaskan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan dalam penelitian ini data dibagi menjadi dua yakni data primer dan data sekunder.¹⁵

¹⁴ Ariesto, Hadi Sutopo, *terampil mengolah data kualitatif dengan nvivo*, (Jakarta: kencana prenas media group, 2010), 10

¹⁵ Sugiyono, *metodologi penelitian kualitatif*, (Banung, Alfabeta, 2016), 65

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh bersumber dari sumber utama melalui prosedur dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, interview. Adapun yang menjadi data primer pada penelitian ini adalah Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder ini dapat berupa dokumentasi atau laporan-laporan. Dokumentasi ini berupa buku-buku, artikel, karya tulis yang mendukung dalam penelitian ini.

Data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari hasil dokumentasi dan data arsip SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan sumber data, data primer yang digunakan peneliti mengambil data dengan cara melakukan wawancara langsung Kepala Sekolah dan Guru atau tenaga pendidik.

4. Metode Pengumpulan Data

Data merupakan informasi yang didapatkan melalui pengukuran-pengukuran tertentu, untuk digunakan sebagai landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data dan informasi dari subyek dan objek penelitian tersebut.

Dalam penelitian kualitatif, metode yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah

laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.¹⁶Tujuan metode ini ialah untuk mendeskripsikan latar belakang yang diobservasi, kegiatan-kegiatan yang terjadi di latar itu, orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan. Adapun metode observasi ini dikelompokkan dalam dua macam yakni :

- 1) Observasi partisipasif, yakni peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah tempat dilakukan observasi.
- 2) Observasi non partisipasif, yakni dalam observasi ini peranan sikap dan tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati.

Penulis melakukan observasi kesekolah dengan mengamati kegiatan guru dalam pengajaran dikelas. Data yang ingin diperoleh dalam observasi non partisipasif adalah data tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan melalui data yang diberikan oleh kepala sekolah.

b. Wawancara

Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data yang teknik pelaksanaannya dengan melalui tanya jawab secara sepihak dan dikerjakan secara sistematis yang mempunyai landasan serta pedoman pada tujuan penelitian. Kedudukan kedua pihak secara berbeda ini terus dipertanyakan selama proses tanya jawab berlangsung, berbeda dengan dialog yang kedudukan pihak-pihak terlibat bisa berubah dan bertukar fungsi setiap saat. Orang yang mengajukan pertanyaan dalam pelaksanaan wawancara disebut pewawancara (*interview*) dan yang memberikan wawancara disebut *interviewee*.¹⁷*Interview* dibedakan menjadi dua macam yakni responden dan informan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam wawancara :

¹⁶ Basrowi, *memahami penelitian kualitatif*,(Jakarta: rineka cipta, 2008),127

¹⁷ Sugiyono, *metodologi penelitian kualitatif*,(bandung.alphabet,2016),44

- 1) Menjalani hubungan baik dengan yang akan diwawancarai serta menjelaskan maksud dari wawancara yang akan dilakukan dengan harapan dapat mengungkapkan sebanyak mungkin data yang ingin digali.
- 2) Menyampaikan pernyataan yang tercantum dalam kuesioner yang disusun secara sistematis. Bila daftar pertanyaan ini dipegang oleh pewawancara sebagai pedoman, disebut pedoman wawancara, bila sebariskan untuk diisi langsung oleh responden disebut pedoman angket, mengingat dalam angket selalu digunakan kuesioner.
- 3) Mencatat semua jawaban lisan yang diberikan oleh responden/informan secara teliti, efisien dan efektif dengan memperhatikan maksud yang tersirat dalam jawaban itu.

Untuk memperoleh data tentang penelitian yang berkaitan dengan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan menggunakan wawancara bebas terpimpin yang merupakan kombinasi antara interview bebas dengan interview terpimpin dengan tujuan untuk menemukan masalah secara terbuka, dimana narasumber atau pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, sudut pandang serta ide-ide yang ada (narasumber Kepala Sekolah atau Guru).

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode yang berupa catatan kegiatan atau peristiwa yang telah berlangsung. Dokumentasi ini dapat berupa gambar, karya ilmiah, karya tulis, sejarah hidup, foto dan lain-lainya. Metode ini adalah pelengkap dan pendukung bagi data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tertulis yang digunakan sebagai data pelengkap untuk mengumpulkan suatu data berdasarkan dokumentasi yang berupa sejarah singkat

berdirinya SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan, keadaan guru, jumlah guru, jumlah ruangan kelas, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, struktur organisasi SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan dan keadaan aktivitas belajar mengajar. Metode ini penulis gunakan sebagai metode pelengkap dalam mengumpulkan data di lapangan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yakni reduksi data, penyajian data, verifikasi data.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data tersebut di reduksi maka tahap selanjutnya peneliti akan melakukan penyajian data. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian kualitatif juga dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti baru yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apa bila ternyata kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat valid dan konsisten pada saat

penelitian melakukan tahap pengumpulan data selanjutnya, maka kesimpulan itu merupakan yang kredibel.

6. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangatlah dipergunakan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (*triangulasi*) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai sumber teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Tujuan dari *triangulasi* bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Masalah *triangulasi* Mathinson mengemukakan sebagaimana yang dikutip Sugiyono dalam bukunya :“Nilai dari teknik pengumpulan data dengan *triangulasi* adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan teknik *triangulasi* dalam pengumpulan data, maka yang diperoleh akan lebih akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti. Maka dengan *triangulasi* ini akan lebih meningkatkan kekuatan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.”¹⁸

Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan data hasil penelitian adalah dengan melakukan *triangulasi* sumber data, Metode dan Teori.

a. *Triangulasi* dengan Sumber Data

Dilakukan dengan membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda. *Triangulasi* sumber data juga

¹⁸ Lexy j moleong, *metodelogi penelitian kualitatif*,(bandung:remaja rosdakarya,2016) ,103

memberikan kesempatan untuk dilakukannya hal-hal sebagai berikut :

- 1) Penilaian hasil penelitian yang dilakukan responden
- 2) Mengoreksi kekeliruan oleh sumber data
- 3) Menyediakan tambahan informasi secara sukarela
- 4) Memasukan informan dalam kancah peneliti, menciptakan kesempatan untuk mengiktisarkan sebagai langkah awal analisis data
- 5) Menilai kecukupan menyeluruh data yang dikumpulkan

b. *Triangulasi* antar-peneliti

Dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini diakui memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Tetapi perlu diperhatikan bahwa orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

c. *Triangulasi* dengan Metode

Triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan metode *interview* sama dengan metode observasi. Apabila berbeda maka peneliti harus dapat menjelaskan perbedaan itu, tujuannya adalah untuk mencari kesamaan data dengan metode yang berbeda.

d. *Triangulasi* dengan Teori

Triangulasi dengan teori menurut Lincoln yang dikutip oleh M. Burhan Bungin dalam bukunya, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Pendapat lain Patton berpendapat yakni bahwa hal itu dapat dilakukan dan hal itu dinamakan penjelasan banding. Hal itu dapat dilakukan

denga menyertakan usaha pencarian cara lainnya untuk mengorganisasikan data yang barangkali mengarahkan pada upaya penemuan peneliti lainnya.¹⁹

e. *Triangulasi Teknik*

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara, mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

Metode yang penulis gunakan untuk memperoleh kebenaran data/dokumen yang berhubungan dengan Meningkatkan kinerja guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan adalah Metode Triangulasi Sumber.²⁰

I. **Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematika Penulisan sebagai berikut :

1. Bab I (Pertama)

Merupakan pendahuluan yang memuat penegasan judul, latar belakang masalah, focus dan sub focus penelitian , rumusan masalah, tinjauan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

2. Bab II (dua)

Memuat landasan teori yang terdiri dari sub bab yaitu : a) peran, b) kepala sekolah, c) meningkatkan, d) kinerja guru.

3. Bab III (Tiga)

¹⁹ Sugiyono, *metodologi penelitian kualitatif*, (bandung, alfabeta, 2016), 88

²⁰ Nasution, *metode penelitian naturalistic*, (bandung: tarsito, 2003), 115

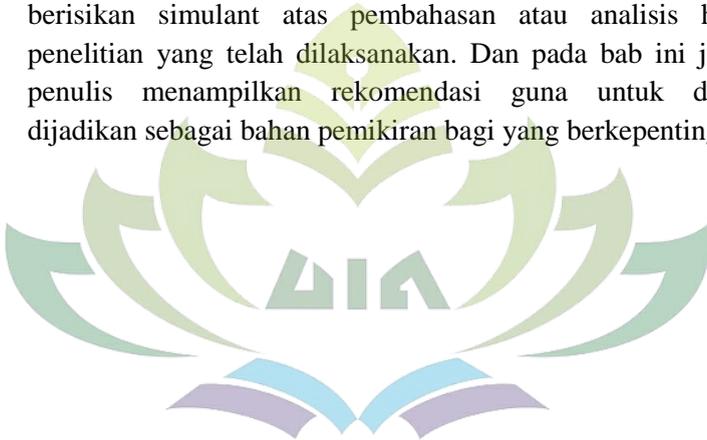
Pada bab ini,peneliti berusaha untuk menemukan pandangan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan peneliti mendeskripsikan tentang objek penelitian

4. Bab IV (empat)

Pada bab ini, peneliti memaparkan pembahasan atau analisis hasil penelitian, yang meliputi sub hasil yang membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Bab V (lima)

Pada bab ini, merupakan bab penutup dalam skripsi ini yang berisikan simulant atas pembahasan atau analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Dan pada bab ini juga, penulis menampilkan rekomendasi guna untuk dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran bagi yang berkepentingan.



BAB II

Landasan Teori

A. Peran Kepala Sekolah

1. Definisi Kepala Sekolah

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran serta komponen lain yang terlibat didalamnya.²¹

Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²²

Lipham mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.²³

Jadi dapat disimpulkan kepala madrasah atau kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah disebut juga sebagai principal, head teacher, teacher leader, dan educational leader. Kepala sekolah

²¹ Yahya sudarya dan Tatang Suratno, *Dimensi kepemimpinan kepala sekolah*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 243

²² *Ibid*, 209.

²³ *Ibid*, 209.

adalah orang yang menduduki jabatan atau posisi tertinggi di dalam struktur organisasi sekolahnya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin, di dalam Islam di sebut Khalifah, khalifah adalah orang yang diserahi amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

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 ﴿٣٠﴾

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(al-Baqarah ayat 30)

Dalam ayat itu difirmankan oleh Allah SWT. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut.

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Pada dasarnya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah kompetensi sebagai seorang guru profesional, yang kemudian diberi tugas-tugas tambahan sebagai kepala sekolah.²⁴ Dengan demikian kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah sebagai pejabat profesional dalam bidang kependidikan adalah meliputi empat kompetensi yang diwajibkan pada guru berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Professional dan Kompetensi Sosial. Di samping keempat kompetensi di atas, bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah masih diharuskan menguasai tiga kompetensi tambahan seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007. Ketiga kompetensi tersebut adalah meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan dan Kompetensi Supervisor.²⁵

a. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial/kepemimpinan meliputi :

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

²⁴ Ismail solihin, *pengantar manajemen*, (Jakarta:erlangga,2009),131

²⁵ E. mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional*, (bandung:remaja rosdakarya,2007),120

- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangkapendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yangakuntabel, transparan, dan efisien.
- 10) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuansekolah/ madrasah.
- 11) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam menduduk kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 12) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 13) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 14) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

b. Kompetensi Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.

- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajarpeserta didik.

c. Kompetensi Supervisor

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

Dengan ditambahkan tiga kompetensi bagi seorang guru yang diangkat menjadi kepala sekolah/madrasah, diharapkan kepala sekolah/madrasah akan sukses dalam menjalankan tugas dan fungsinya baik sebagai pengelola, Pembina, maupun pengembang semua aktivitas sekolah/madrasah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah maupun tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

3. Kualifikasi Kepala Sekolah

Dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV)

kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;

Adapun secara rinci isi Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tersebut adalah sebagai berikut:

A) Kualifikasi Umum:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

B) Kualifikasi Khusus menyangkut:

1. Berstatus sebagai guru sesuai jenjang mana akan menjadi kepala sekolah;
2. Mempunyai sertifikat pendidik sebagai guru sesuai jenjangnya;
3. Mempunyai sertifikat kepala sekolah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Sedangkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah/madrasah adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.

Melihat standar kompetensi menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional diatas khususnya pada kompetensi manajerial, menurut Akhmad Sudrajat kalau

dijabarkan/dikembangkan lagi seorang kepala madrasah dituntut menguasai hal-hal sebagai berikut:

- a. Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, dalam hal ini seorang kepala madrasah dituntut mempunyai keahlian diantaranya adalah:
 - 1) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah,
 - 2) Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan strategis yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana strategis baik.
 - 3) Mampu menyusun rencana operasional (Renop) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana operasional yang baik.
 - 4) Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana operasional yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan tahunan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana tahunan yang baik.²⁶
 - 5) Mampu menyusun rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS) berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan RAPBS yang memegang teguh

²⁶ Supardi, *kinerja guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2014),45

prinsip-prinsip penyusunan RAPBS yang baik.

- 6) Mampu menyusun perencanaan program kegiatan berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan dan RAPBS yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan perencanaan program yang baik.
 - 7) Mampu menyusun proposal kegiatan melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip-prinsip-prinsip penyusunan proposal yang baik.
- b. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan:
- 1) Menguasai teori dan seluruh kebijakan pendidikan nasional dalam pengorganisasian kelembagaan sekolah sebagai landasan dalam mengorganisasikan kelembagaan maupun program insidental sekolah.
 - 2) Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan sekolah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.
 - 3) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.
 - 4) Menempatkan personalia yang sesuai dengan kebutuhan
 - 5) Mampu mengembangkan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik
 - 6) Mampu melakukan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan prinsip-prinsip tepat kualifikasi, tepat jumlah, dan tepat persebaran.
 - 7) Mampu mengembangkan aneka ragam organisasi

informal sekolah yang efektif dalam mendukung implementasi pengorganisasian formal sekolah dan sekaligus pemenuhan kebutuhan, minat, dan bakat perseorangan pendidikan dan tenaga kependidikan.

- c. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:
 - 1) Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis sekolah kepada keseluruhan guru dan staf.
 - 2) Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merelalisasikan keseluruhan rencana untuk mengapai visi, mengemban misi, mengapai tujuan dan sasaran sekolah.
 - 3) Mampu berkomunikasi, memberikan pengarahan penugasan, dan memotivasi guru dan staf agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
 - 4) Mampu membangun kerjasama tim (team work) antar guru, antar- staf, dan antara guru dengan staf dalam memajukan sekolah.
 - 5) Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan-keterampilan profesional agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
 - 6) Mampu melengkapi staf dengan ketrampilan-ketrampilan agar mereka mampu melihat sendiri apa yang perlu dan diperbaharui untuk kemajuan sekolahnya.
 - 7) Mampu memimpin rapat dengan guru-guru, staf, orang tua siswa dan komite sekolah.
 - 8) Mampu melakukan pengambilan keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat.
 - 9) Mampu menerapkan manajemen konflik.
- d. Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka

pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:

- 1) Mampu merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah
- 2) Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai tingkat kewenangan yang dimiliki oleh sekolah.
- 3) Mampu mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan staf.
- 4) Mampu melaksanakan mutasi dan promosi guru dan staf sesuai kewenangan yang dimiliki sekolah.
- 5) Mampu mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf sesuai kewenangan dan kemampuan sekolah.

5. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Soewadji Lazaruth menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.²⁷

²⁷ M. Yusuf Seknun, *kedudukan guru sebagai pendidik, lentera pendidikan: jurnal ilmu tarbiyah dan keguruan*, vol.15 (2012),23

6. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar.

Sebagai seorang kepala sekolah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam sekolah akan tercapai dengan mudah. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah mempunyai peran sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaranyang menarik, seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Dalam peranan sebagai pendidik, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan pemimpinannya.

- 1) Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tetang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga

kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara professional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik.

- 2) Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan. Sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.
- 3) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka. Kepala sekolah professional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.

Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang biasa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karyawisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu

kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistik harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.²⁸

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman sesama menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik agar giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu

²⁸ Siti Nurhidayatul Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 4, No. 2 (2016). 78

yang ditentukan.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala madrasah juga bisa dikatakan sebagai manajer, dalam hal ini kepala madrasah juga mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan.
- 2) Mengorganisasikan kegiatan.
- 3) Mengarahkan kegiatan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan.
- 5) Mengatur proses belajar mengajar.
- 6) Mengatur administrasi ketatausahaan siswa, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan sekolah.
- 7) Menentukan kebijakan.
- 8) Mengadakan rapat.
- 9) Mengambil keputusan.
- 10) Melaksanakan pengawasan.
- 11) Mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS).
- 12) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait²⁹

²⁹ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru.(Bandung,2015),88

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, kepengawasan, ketatausahaan, kurikulum, kesiswaan, keuangan, ketenagaan, laboratorium, ruang ketrampilan atau kesenian, perpustakaan, bimbingan konseling, OSIS, gedung serba guna, UKS, media dan gudang.

Kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran, penyusunan kelengkapan. Dalam hal ini fungsi kepala madrasah sebagai administrator adalah:

- 1) Membuat rencana atau program tahunan yang meliputi program pengajaran, kesiswaan atau kepegawaian, keuangan dan sarana prasarana.
- 2) Menyusun organisasi sekolah dalam menyusun organisasi sekolah perlu diperhatikan prinsip-prinsip pengorganisasian yang baik dan di dalam pelaksanaannya diperlukan pengkoordinasian serta pengarahan yang kontinu dari pimpinan sekolah.
- 3) Pengelolaan kepegawaian yang dalam ilmu administrasi biasa disebut manajemen, dan merupakan tugas kepala madrasah yang sangat penting karena manajemen merupakan inti keseluruhan kegiatan administrasi. Pengelolaan kepegawaian meliputi penerimaan, penempatan dan pemberian tugas pendidik dan pegawai, usaha peningkatan kesejahteraan pendidik dan pegawai, peningkatan mutu profesional serta pengembangan karier mereka.

Fungsi administrator pendidikan di dalam sekolah sangat kompleks karena selain kepala madrasah harus merencanakan (*planning*) tindakan apa yang akan dilakukan di dalam lembaga yang ia pimpin, setelah itu ia juga harus dapat mengorganisasikan (*organizing*) siapa-siapa saja yang ditugaskan menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan. Pada tahap selanjutnya juga bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat bersama dengan para anggota (*actuating*). Dan pada tahap terakhir dari seluruh kegiatan tersebut harus mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap seluruh kegiatan yang telah dilakukan (*controlling dan evaluating*). Seluruh kegiatan ini, kepala madrasah hendaknya menerapkan selalu system demokratis dalam kepemimpinannya dan selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dan para pendidik dalam merencanakan, melaksanakan dengan baik dan tanggung jawab.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Salah satu kegiatan supervisi yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan proses pembelajaran adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip:

- 1) Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis;
- 2) Dilaksanakan secara demokratis;
- 3) Berpusat kepada tenaga kependidikan (guru);
- 4) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru);
- 5) Merupakan bantuan profesional.

Kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mempunyai pegangan dalam melaksanakan perannya. Oleh sebab itu, perlu dijabarkan secara operasional dengan memperhatikan faktor-faktor yang khusus agar dapat membantu jalannya supervisi yang lebih efektif.

Dalam hal ini sebagaimana dijabarkan dalam tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:

- 1) Membantu pendidik agar dapat memahami dan mengerti tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
- 3) Menemukan kemampuan dan kelebihan setiap pendidik dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- 4) Bersama pendidik berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 5) Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara pendidik dan pegawai sekolah.
- 6) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan pendidik dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, mengirim mereka mengikuti penataran-penataran, seminar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat : (a) jujur, (b) percaya diri, (c) tanggungjawab, (d) berani mengambil resiko dan keputusan, (e) berjiwa besar, (f) emosi yang stabil, (g) teladan.³⁰

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang

³⁰ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, 115.

menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.³¹

Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, antara lain:

- 1) Memiliki visi dan memahami misi sekolah.
- 2) Membuat, mencari, dan memilih gagasan baru.
- 3) Dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab.
- 4) Memahami kondisi pendidik, karyawan, dan peserta didik.
- 5) Mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah.

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*.

³¹ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." (Madiun.2010),76

Kepala madrasah sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembinaan pendidik dan karyawan.
- 2) Melakukan pembaharuan di bidang KBM, BK, ekstrakurikuler, dan pengadaan.
- 3) Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite sekolah dan masyarakat.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kepala madrasah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM atau BK.
- 2) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja.
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum.
- 4) Mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
- 5) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan.

- 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pendidik dan karyawan.
- 7) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.
- 8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berikut adalah Q.S An-Nisa ayat 58 tentang tugas dan tanggung jawab pemimpin:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“*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 memberikan pengajaran dengan sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*” (Q.S. An-Nisa:58)

Ayat ini memerintahkan agar menyampaikan “amanat” kepada yang berhak. Pengertian “amanat” dalam ayat ini, adalah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kata “amanat” dengan pengertian ini sangat luas, meliputi “amanat” Allah SWT kepada hamba-Nya, amanat seseorang kepada sesamanya dan terhadap dirinya sendiri.

Amanat Allah SWT terhadap hamba-Nya yang harus dilaksanakan antara lain: melaksanakan apa yang diperintahkan-Nya dan menjauhi arangan-Nya. Semua nikmat

Allah SWT berupa apa saja hendaklah kita manfaatkan untuk taqarrub (mendekatkan diri) kepada-Nya.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

2. Kinerja Guru

Menurut undang-undang republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: "guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". dalam undangundang no 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa "guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (pasal 2 UU RI No. 14: 2005) Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.

- c) Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada karya bukan kepada ijazah.
- j) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.³²
- k) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l) Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin

Pemikir, perencana, pengelola, dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya kinerja. Budaya kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

³² Nursalim, *profesionalisme guru, lentera pendidikan: jurnal ilmu tarbiyah dan keguruan*, (v 01.20 2017)

3. Standar Kinerja Mengajar Guru

Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu faktor dari tercapainya peserta didik yang berkualitas serta cerminan atau dasar tercapainya tujuan serta visi misi disuatu lembaga pendidikan atau sekolah. Maka oleh sebab itu adanya standar pada kinerja guru atau pendidik, standar guru atau pendidik yang dimaksud ialah pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki, kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.. Tanggung jawab seorang guru terhadap *amanatnya*, seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesionalitas terhadap kinerjanya. Untuk itu diharapkan dan diharuskan untuk setiap guru agar meningkatkan kemampuan diri baik belajar sendiri melalui buku-buku, mengikuti seminar, penataran, ataupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi karena dengan meningkatkan kinerjanya berarti guru tersebut berupaya menunaikan *amanatnya* dengan sebaik-baiknya.³³

Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Al-Insyirah ayat 7)

Al-Quran juga menjelaskan bahwa tercapainya tujuan yang optimal dan diinginkan bergantung pada kinerja guru atau orang itu sendiri, bukan bergantung pada orang lain.

³³ M. Yusuf Seknun, *kedudukan guru sebagai pendidik, lentera pendidikan: jurnal ilmu tarbiyah dan keguruan*, vol.15 (2012),88

Sebagaimana dijelaskan dalam surat An-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.

(An-Najm ayat 39)

Menurut Ani Setiani dan Donni Juni Priansa, juga ada 4 kompetensi guru, yakni:

1. Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a).
2. Kompetensi Kepribadian Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir b).
3. Kompetensi Sosial Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi Profesional Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyatakan, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Jadi tenaga pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif antara lain dapat dianalisis dalam kriteria sebagai berikut ini: Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.

- a. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- b. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- c. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.
- d. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim dan manajemen sekolah.
- e. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Seorang guru harus bertindak sesuai norma hukum dan norma sosial. Saat ini banyak peristiwa, yang mana guru melanggar norma hukum dan norma susila sehingga bertentangan dengan kompetensi kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru. Hal ini karena ada sebagian guru yang tidak memahami arti perntingnya kompetensi

kepribadian bagi mereka dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas mengajar.

Guru adalah panutan masyarakat. Sebagai panuta, guru harus berakhlak mulia dan mampu mempraktikkan apa yang diajarkan dalam kehidupan sehari-hari. Mampu mengerjakan apa yang diajarkan merupakan prinsip yang sangat penting penting agar guru dipercaya masyarakat, sekaligus agar ia tidak termasuk ke dalam kelompok orang yang dibenci oleh Allah SWT.

Banyak slogan ditulis oleh sekolah bahwa lebih baik satu teladan daripada seribu nasihat, tampaknya merupakan slogan yang tepat. Pada maasa sekarang ini, siswa lebih senang diberikan teladan daripada dinasehati, apalagi dibentak-bentak. Menurut Rudduck & Flutter guru yang baik adalah guru yang memiliki sifat terpuji yang dapat diteladani, seperti manusiawi, adil, konsisten, suka menolong pada siswa yang memerlukan bantuan, adil tidak pendendam, tidak egois, dan jujur. Sifat-sifat terpuji ini merupakan bagian dari kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru.

4. Tugas dan Peran Guru

Moh. Uzer Usman mengemukakan bahwa guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas dalam membentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

- a. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi,

mendidik berarti mengembangkan ketrampilan-keterampilan peserta didik.

- b. Tugas dalam bidang kemanusiaan, hendaknya seorang guru disekolah haru bisa menjadikan dirinya orang tua kedua yang mampu menarik simpati sehingga menjadi idola siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya dapat menajadi motivasi bagi siswanya dalam belajar.
- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, yakni bahwa tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat dilingkungannya. Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mampu memperoleh ilmu pengetahuan.³⁴

Tugas guru dalam bidang masyarakat pada dasarnya merupakan profesi mulia, dan pandangan masyarakatpun seorang guru mempunyai tempat yang terhormat karena masyarakatpun paham akan ilmu yang dimilikinya. Karena menjadi panutan ditengah-tengah masyarakat, maka guru menjadi (reference) suri teladan bagi seseorang maupun orang lain, sehingga sedikit saja melakukan hal yang dianggap sangat fatal, maka akan menyebar keseluruh lapisan masyarakat.

5. Indikator Dan Ciri-Ciri Kinerja Guru

Dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, seorang guru juga harus memperhatikan indikator-indikator kinerja guru yang berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru. Alat ini menyoroti tiga aspek:

³⁴ Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta, bumi aksara 2013),181

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

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 dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. “kinerja pendidik merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal”.

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan- kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sesuai sebagai motivasi yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternalnya adalah

tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja.

Menurut castetter yang dikutip oleh Mulyasa mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: 1) karakteristik individu; 2) proses; 3) hasil; 4) kombinasi antara karakteristik individu, proses dan hasil”.

Pendapat ahli yang lain mengatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran kinerja pendidik dalam meningkatkan kemampuan proses belajar mengajar yaitu :

1. Kemampuan merencanakan proses belajar mengajar meliputi :
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - b. Menyesuaikan analisa materi pembelajaran
 - c. Menyusun program semester
 - d. Menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi :
 - a. Tahap pra instruksional
 - b. Tahap instruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi meliputi :
 - a. Evaluasi normatis
 - b. Evaluasi formatis
 - c. Laporan hasil evaluasi
 - d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Indikator penilaian kinerja pendidik menurut depdiknas terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Tahap ini adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan pendidik menguasai bahan ajar, yang dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh Pendidik, yaitu pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, yang terdiri dari unsur-unsur :
 - a) Identitas Silabus
 - b) Standar Kompetensi
 - c) Kompetensi Dasar
 - d) Materi Pembelajaran
 - e) Kegiatan Pembelajaran
 - f) Lokasi Waktu
 - g) Sumber pembelajaran
2. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah rencana pelaksanaan pembelajaran , yang merupakan pembelajaran lebih rinci dan spesifik dari
 - a. silabus, yang ditandai oleh adanya komponen-komponen
 - b. Identitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
 - c. Standar Kompetensi
 - d. Kompetensi Dasar
 - e. Indikator
 - f. Tujuan Pembelajaran
 - g. Materi Pembelajaran
 - h. Metode Pembelajaran
 - i. Langkah-Langkah Kegiatan
 - j. Sumber Pembelajaran

3. Evaluasi

Evaluasi adalah proses pengukuran dan penilaian secara sistematis dan terencana untuk mengetahui tingkat kemampuan, ketepatan proses dan pencapaian tujuan, sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang terencana yang dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi bukan hanya merupakan kegiatan akhir atau penutup dari suatu program tertentu melainkan merupakan kegiatan yang dilakukan pada permulaan selama program berlangsung, pada akhir program setelah program itu dianggap selesai, yang dimaksud dengan program disini adalah suatu pelajaran yang akan dilaksanakan dalam satu pertemuan atau lebih, program catur wulan atau semester, dan juga program pendidikan yang dirancang untuk satu tahun ajaran.

Pendidik merupakan suatu profesi yang sedang berkembang. Profesi pendidik memiliki ciri yang dapat membedakan dengan profesi lainnya. Ciri profesi Pendidik menurut Joni yang dikutip oleh Sri Banun .Ciri tersebut :

- 1) pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial
- 2) dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur kerja
- 3) diperluka persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum melaksanakan pekerjaan profesional
- 4) dimilikinya mekanisme untuk penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang diperbolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud; dan
- 5) dimilikinya organisasi profesi.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.²¹ Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong orang atau pun karyawan agar berperilaku positif
- b. Perbaiki tindakan mereka yang dibawah standar.
- c. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.
- d. Aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Menurut Husaini Usman ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu:

1. kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran,
2. kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan
4. kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu
5. konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja pendidik tersebut untuk terlaksananya proses

pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Gibson kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variable yaitu:

- a. Variabel individu meliputi. Kemampuan dan keterampilan, seperti mental fisik (kemampuan dalam memahami kurikulum)
- b. Variabel organisasi meliputi. Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan(variable-variable ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja).
- c. Variabel psikologi meliputi. Persepsi,sikap, kepribadian, brlajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

Sedangkan menurut petter faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan motivasi. Menurut petter faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru disekolah melalui kegiatan supervise.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- 1) Faktor internal biologis Guru adalah manusia yang juga buth kesehatan dan nutrisi yang seimbang melalui pola makan yang sehat agar bisa produktif. Sesuai anjuran para ahli, makan yang baik dapat meningkatkan kesehatan.

- 2) Faktor internal psikologis . Di samping mempunyai tanggung jawab terhadap anak didik dan lembaga pendidikan, guru juga punya tanggung jawab terhadap keluarga. Dengan penghasilan yang minim, ia akan mengalami ketidakpastian kesejahteraan hidup diri dan keluarganya. Sehingga satu persatu akan muncul kebutuhan atau dorongan lain.
- 3) Faktor eksternal psikologis. Gaji yang minim profesionalitas juga minim, tanggung jawab bwerat, guru akan merasa tidak dihargai.

8. Evaluasi Kinerja Guru

Untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan pedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektif menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai . adapun evaluasi kerja melalui prilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dalam jalan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan orang lain.

Evaluasi perilaku dapat digunakan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja lainnya dan evaluasi cirri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku ataupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirri dengan ciri orang lain. Evaluasi penilaian kinerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik namun yang pasti, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

C. Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut teori E.Mulyasa yang terpenting dalam membangun sekolah berprestasi atau tidak berprestasi adalah kepemimpinan seorang penggerak yaitu bagaimana cara pemimpin kepala sekolah itu sendiri, oleh sebab itu seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki kemampuan-kemampuan ialah mempengaruhi, menggerakkan, menetapkan, memotivasi serta membina sasarannya, sasaran yang dimaksud adalah guru atau tenaga pendidik mulai dari prestasi guru, prestasi siswa, kinerja sekolah secara umum peran manajemen layanannya, pelayanan administrasi serta kedisiplinan guru tinggi sehingga terciptanya guru atau tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional yang pada akhirnya memunculkan peserta didik yang berprestasi terutama dalam bidang akademik.

Pendidik profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan antara lain, pedagogic, kepribadian, social dan professional. Menurut E Mulyasa kompetensi dibagi menjadi 4 macam, yaitu:

- 1.) Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik ialah kemampuan peserta didik yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
 - a. Kemampuan mengelola pembelajaran Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial, yaitu:
 - 1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya.
 - 2) Pelaksanaan atau implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana

prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

- 3) Pengendalian atau evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien serta mencapai hasil yang diharapkan maka diperlukan kegiatan manajemen sistem pembelajaran, sebagai keseluruhan proses untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran.

b. Pemahaman terhadap peserta didik Ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yakni:

- 1) Tingkat kecerdasan
- 2) Kreativitas
- 3) Cacat fisik
- 4) Perkembangan kognitif

c. Perancangan pembelajaran Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogis yang harus dimiliki guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran yang mencakup tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Identifikasi kebutuhan Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya. Pada tahap ini, bagusnya guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar.
- 2) Identifikasi kompetensi Kompetensi merupakan sesuatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik, dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran, yang memiliki peran penting dan menentukan arah pembelajaran.

- 3) Penyusunan program pembelajaran Penyusunan program pembelajaran akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sebagai produk program pembelajaran jangka pendek, yang mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program. Komponen program mencakup kompetensi dasar, materi standar, metode dan tehnik, media dan sumber belajar, waktu belajar, dan daya dukung lainnya.
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis Pembelajaran yang mendidik dan diaologis merupakan respon terhadap praktek pendidikan anti realitas, yang menurut Freiere (2003) harus diarahkn pada proses masalah. Titik tolak penyusunan program pendidikan atau politik harus beranjak dari kekinian, eksistensial, dan konkrit yang mencerminkan aspirasi-aspirasi masyarakat. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal, yakni:
 - 1) Pre Tes (tes awal) Fungsi dari pre tes, yaitu:
 - a) Untuk menyiapkan peserta didik dalam proses belajar dan pembelajaran.
 - b) Untuk mengetahui tingkat kemampuan peserta didik
 - c) Untuk mengetahui kemampuan awal yang telah dimiliki peserta didik mengenai kompetensi dasar yang akan menjadi topik dalam proses pembelajaran
 - d) Untuk mengetahui dari mana seharusnya proses pembelajaran dimulai, kompetensi dasar mana yang telah dimiliki peserta didik dan tujuan-tujuan mana yang perlu mendapat penekanan dan perhatian khusus.

2) Proses

Proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan efektif bila seluruh peserta didik terlibat secara aktif, baik mental, fisik maupun sosial. Kualitas pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan berhasil dan berkualitas apabila seluruhnya atau setidaknya sebagian besar (75%) peserta didik terlibat secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Sedangkan dari segi hasil, proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan berhasil apabila terjadi perubahan kompetensi dan perilaku yang positif pada diri peserta seluruhnya atau setidaknya sebagian besar (75%).

3) Post Test

Fungsi post test antara lain, yaitu:

- a) Untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan dan untuk membandingkan hasil pre tes dan post test.
- b) Untuk mengetahui kompetensi dasar dan tujuan-tujuan yang dapat dikuasai oleh peserta didik, serta kompetensi dasar dan tujuan-tujuan yang belum dikuasai.
- c) Untuk mengetahui peserta didik yang perlu mengikuti kegiatan remedial dan yang perlu mengikuti kegiatan pengayaan, serta untuk mengetahui tingkat kesulitan belajar.
- d) Sebagai bahan acuan untuk melakukan perbaikan terhadap proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik yang telah dilaksanakan baik perencanaan dan evaluasi.

e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Pada abad ini guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran yang dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran, terutama internet (e-learning), agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, teknologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik. Fasilitas pendidikan pada umumnya mencakup sumber belajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya, sehingga peningkatan fasilitas pendidikan harus ditekankan pada peningkatan sumber-sumber belajar, baik kuantitas maupun kualitasnya, sejalan dengan perkembangan teknologi pendidikan dewasa ini.

f. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, serta penilaian program.

- 1) Penilaian kelas Penilaian kelas dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir. Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasa atau kompetensi tertentu, Ulangan umum dilaksanakan setiap akhir semester, Ujian akhir dilakuakn pada akhir pendidikan.
- 2) Tes kemampuan dasar Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang diperlukan dalam rangka memperbaiki program pembelajaran yang biasa dilakukan pada setiap tahun akhir kelas III.
- 3) Penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi Untuk keperluan sertifikasi, kinerja, dan hasil belajar

nantinya dicantumkan dalam Surat Tnada Tamat Belajar tidak semata-mata didasarkan atas hasil penilaian pada akhir jenjang sekolah.

- 4) Penilaian program Penilaian program dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan secara kontinue dan berkesinambungan yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian kurikulum dengan dasar, fungsi, dan tujuan pendidikan nasional, serta kesesuaiannya dengan tuntutan perkembangan masyarakat, dan kemajuan zaman.

g. Pengembangan peserta didik

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik, dengan cara:

- 1) Kegiatan ekstra kurikuler

Ekskul atau kegiatan ekstra kurikuler merupakan kegiatan tambahan disuatu lembaga pendidikan, yang dilaksanakan diluar kegiatan kurikuler. Disamping menegembangkan bakat dan keterampilan, ekskul juga dapat membentuk watak dan kepribadian peserta didik, sebab dalam kegiatan ini biasanya ditanamkan disiplin, kebersihan, cinta lingkungan, dan lain-lain yang sangat erat kaitannya dengan pembentukan pribadi peserta didik.

- 2) Pengayaan dan remedial Program ini merupakan pelengkap dan penjabaran dari program mingguan dan harian. Sekolah harus memberikan perlakuan khusus terhadap peserta didik yang mendapat kesulitan belajar melalui kegiatan remedial. Peserta didik yang cemerlang diberikan kesempatan untuk tetap mempertahankan kecepatannya melalui kegiatan pengayaan. Kedua program itu dilakukan

oleh sekolah karena lebih mengetahui dan memahami kemajuan belajar setiap peserta didik.

1.) Kompetensi Kepribadian

Pentingnya kompetensi kepribadian ini memiliki fungsi dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.

a) Keperibadian yang mantap, stabil, dan dewasa

Ujian berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang sering memancing emosi, untuk itu perlu upaya dalam bentuk latihan mental akan sangat berguna. Guru yang mudah marah akan membuat peserta didik takut, dan ketakutan itu mengakibatkan kurangnya kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi, karena ketakutan menimbulkan kekuatiran untuk dimarahi dan hal ini membelokkan konsentrasi peserta didik. Stabilitas dan kematangan emosi guru akan berkembang sejalan dengan pengalamannya. Jadi tidak sekedar jumlah umur atau masa kerjanya yang bertambah melainkan bertambahnya kemampuan memecahkan masalah atas dasar pengalaman masa lalu.

b) Disiplin, arif, dan berwibawa

Dalam pendidikan, mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif, berwibawa, kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dari pribadi guru yang kurang disiplin, kurang arif, kurang berwibawa. Oleh karena itu, sekaranglah saatnya kita membina disiplin peserta didik dengan menjadi pribadi guru yang disiplin, arif dan berwibawa. Dalam hal ini disiplin harus ditunjukkan untuk membantu peserta didik menemukan diri; mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan

bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

c) Menjadi teladan bagi peserta didik dan Guru

Merupakan teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang disekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Dengan kata lain, guru yang baik adalah guru yang sadar diri, menyadari kelebihan dan kekurangannya.

d) Berakhlak mulia.

Guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Agar guru dapat menyadari perannya sebagai orang kepercayaan, dan penasihat secara lebih mendalam, ia harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental, serta berakhlak mulia.

2.) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional ialah suatu kemampuan guru atau pendidik dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang secara konseptual menaungi dengan program pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.

Dalam standar nasional pendidikan, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

a. Ruang lingkup kompetensi profesional

Secara khusus kompetensi profesional guru, yaitu:

- 1) Memahami Standar Nasional Pendidikan
- 2) Mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
- 3) Menguasai materi standar
- 4) Mengelola program pembelajaran
- 5) Mengelola kelas
- 6) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- 7) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 8) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik
- 9) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Memahami penelitian dalam pembelajaran
- 11) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran
- 12) Mengembangkan teori dan konsep dasar pendidikan
- 13) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual

b. Memahami jenis-jenis materi pembelajaran.

Seorang guru harus memahami jenis-jenis materi pembelajaran. Beberapa hal penting yang harus dimiliki guru adalah kemampuan menjabarkan materi standar dalam kurikulum. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

c. Mengurutkan materi pembelajaran

Materi pembelajaran di urutkan sedemikian rupa, serta dijelaskan mengenai batasan dan ruang lingkupnya. Hal ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD) Sebagai konsensus nasional
- 2) Menjabarkan SKKD kedalam indikator, sebagai langkah awal untuk mengembangkan materi standar
- 3) Mengembangkan ruang lingkup dan urutan setiap kompetensi untuk mncapai tujuan pembelajaran dan membentuk kompetensi dasar diperlukan materi pembelajaran.

d. Mengorganisasikan materi pembelajaran

Seorang guru dituntut untk menjadi ahli penyebar informasi yang baik, karena tugas utamanya antara lain menyampaikan informasi kepada peserta didik. Disamping itu guru juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penilai materi pembelajaran.

- e. Mendayagunakan sumber pembelajaran Dalam pembelajaran disuatu lembaga pendidikan atau sekolah, untuk memperoleh hasil yang optimal guru dituntut tidak hanya mengandalkan terhadap apa yang ada di dalam kelas, tetapi harus mampu dan mau menelusuri berbgai sumber pembelajaran.

Berbagai sumber yang didayagunakan dalam pembelajaran,yaitu:

- 1) Manusia yaitu orang yang menyampaikan pesan pembelajaran secara langsung

- 2) Bahan (material) yaitu sesuatu yang mengandung pesan pembelajaran
- 3) Lingkungan (setting) yaitu ruang dan tempat kerja ketika sumber-sumber dapat berinstruksi dengan para peserta didik
- 4) Alat dan peralatan, yaitu sumber pembelajaran untuk produksi
- 5) Aktivitas yaitu sumber pembelajaran yang merupakan kombinasi antara suatu teknik dengan sumber lain dengan tujuan memudahkan belajar dan pembelajaran.

f. Memilih dan menentukan materi pembelajaran

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam memilih dan menentukan materi pembelajaran, yakni:

- 1) Lingkungan pembelajaran Materi yang dikembangkan berdasarkan strategi pembelajaran harus disesuaikan dengan lingkungan.
- 2) Tingkat ketergantungan guru Materi pembelajaran akan membawa tingkat ketergantungan kepada guru yang berbeda-beda.
- 3) Ketersediaan materi Aspek-aspek yang bisa dievaluasi meliputi, yaitu:
 - a) Ketersediaan materi yang memadai,
 - b) Isi yang cukup baik
 - c) urutan yang benar
 - d) Adanya semua informasi yang dibutuhkan
 - e) Terdapat materi latihan
 - f) Adanya balikan yang memadai
 - g) Tersedianya alat tes yang cukup baik
 - h) Adanya tindak lanjut yang jelas
 - i) Petunjuk peserta didik yang memadai.

4) Cakupan pembelajaran

Tinjauan umum, pengulangan, dan ringkasan merupakan bahan pertimbangan penting, sama halnya dengan testing dan tindak lanjut yang mungkin dilaksanakan untuk kompetensi dasar, pembelajaran, maupun keseluruhan rencana pelaksanaan pengajaran.

5) Individual atau kelompok

Jika merancang pembelajaran untuk setting yang tidak diketahui, cara terbaik adalah merancang pembelajaran individual yang bebas dari ketergantungan pada guru. Meskipun materi pembelajaran dalam silabus sudah dipilih dan ditentukan sesuai dalam proses pembelajaran, gurutetap harus menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pembelajaran yang sebenarnya.

3.) Kompetensi Sosial

Pentingnya kompetensi sosial ialah karena guru atau pendidik sering menjadi panutan oleh masyarakat, olehkarena itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut (sosial) dan berkembang dimasyarakat tempat melaksanakan tugas (sekolah) maupun diluar melaksanakan tugas (tempat tinggal).

Dalam Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkoomunikasi dan bergaul secara efektif, dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada

pembelajaran disekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat.

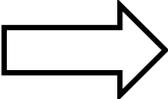
Jadi Berbicara tentang kepala madrasah, Kepala madrasah adalah tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana adanya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya suatu interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah berbicara tentang betapa pentingnya dan berpengaruh besar terhadap kinerja guru yang ada. Kepala sekolah adalah unsur pimpinan tunggal yang mana mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

D. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini, peneliti focus pada Peran Kepala Sekolah dalam hal Mempengaruhi, Menggerakkan, Memotivasi, dan Membina yang nantinya dikaitkan dengan kualitas kinerja guru, prestasi siswa, kinerja sekolah secara umum yakni peran manajemen layanan, pelayanan administrasi, dan kedisiplinan guru tinggi.

Tabel 1.2
Kerangka Berpikir

Kepemimpinan Kepala Sekolah		Kinerja Guru
<p>Indikator</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempengaruhi 2. Menggerakkan 3. Memotivasi 4. Membina 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Kepribadian 2. Kemampuan Pedagogik 3. Kemampuan professional, dan 4. Kemampuan sosial

Penelitian : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Ulul Albab Jati Agung Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Jamilah h. , *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Mapel IPA*. Bogor ,2015
- Amirudin , *kinerja tata usaha dengan mutu layanan administrasi sekolah, jurnal al-idarah*, vol7 no.1 juni 2017
- Ariesto, Hadi sutopo, *terampil mengolah data kualitatif dengan nvivo*, Jakarta: kencana prenas media group, 2010
- Basrowi, *memahami penelitian kualitatif*, Jakarta: rineka cipta, 2008
- Firmansyah Farid, *upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan sekolah* , Tadris : vol 1 no. 2 , 2006
- Handriyani Puji, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pai Studi Kasus Di Sd SeKecamatan Sragen Tahun 2016*.
- Idrus alawis Habibi Asep, *kinerja guru dan hubungannya dengan kualitas hasil belajar siswa di Madrasah Aliyah*, Bandung, 2017
- Irfan Yogi, *peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan*, *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, vol 3, no. 1 april 2015
- Lazwardi Dedi, *al-idarah: jurnal kependidikan islam*, vol.6 no.2 2016
- Margono, *metodelogi penelitian pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, ,2004
- Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Moleong j Lexy, *metodelogi penelitian kualitatif*, Bandung: remaja rosdakarya, 2016
- Mulyasa E, *menjadi kepala sekolah profesional*, Bandung: remaja rosdakarya, 2007
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta, bumi aksara 2013
- Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Munardji. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Alim's Publishing, 2019.
- Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Madrasah Efektif*. Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2008.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2016.
- Nasution, Wahyudin Nur. "Kepemimpinan Pendidikan Di Madrasah." *Jurnal Tarbiyah* No. 1 (2015)
- Nursalim, *profesionalisme guru, lentera pendidikan: jurnal ilmu tarbiyah dan keguruan* , vol.20 2017
- Seknun yusuf , *kedudukan guru sebagai pendidik, lentera pendidikan: jurnal ilmu tarbiyah dan keguruan*, vol.15 .2012
- Sobahi, Karna hanafiah dan Cucu Suhana. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Cakra, 2010.
- Solihin Ismail, *pengantar manajemen*, Jakarta: erlangga, 2009
- Subagyo, Joko. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sudin Ali, *Implementasi Supervisi Akademik Terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se Kabupaten Sumedang*, Sumedang 2016
- Sugiyono, *metodologi penelitian kualitatif*, bandung, alfabeta, 2016
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sukardi. *Metode Penelitian Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metodology Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Supardi, *kinerja guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Suryadi Agus , *Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*.aceh 2017
- Taqdie Qadratila Meity, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa,2011
- Tatang Suratno, Sudarya Yahya,*Dimensi kepemimpinan kepala sekolah*, Universitas Pendidikan Indonesia,2009
- Tonik Agus, *Kepala sd it ulul albab jati agung lampung selatan*, 09 januari 2021 di kantor ruang kepala sekolah
- Wedan Mas,"*Pengertian Pendidikan dan Tujuan pendidikan secara umum*," Silabus
- Yahya sudarya dan Tatang Suratno,*Dimensi kepemimpinan kepala sekolah*, Universitas Pendidikan Indonesia,2009

